

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 504/CITE/2023

Assunto: Resposta à Reclamação do Parecer n.º 504/CITE/2023, referente ao processo de flexibilidade de horário n.º 2427/FH/2023, de 7 de junho de 2023, aprovado por unanimidade

Processo n.º CITE-RP/3118/2023

I – OBJETO

1.1. Em 29.06.2023, a CITE recebeu, do empregador da trabalhadora ..., Reclamação do Parecer n.º 504/CITE/2023. Para tanto, refere o seguinte:

«I. Enquadramento

1. A requerente foi notificada do parecer prévio desfavorável à intenção de recusa da aqui empregadora, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ...

2. A CITE emitiu parecer desfavorável, por o pedido da trabalhadora se considerar 'aceite nos seus precisos termos'.

3. Isto porque, alegadamente, a empregadora não submeteu o processo à CITE no prazo previsto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho (CT), pelo que, nos termos do n.º 8 do mesmo artigo, se considera o solicitado pela trabalhadora aceite, 'nos seus precisos termos. — Ponto 1.8. do Parecer.

4. Sucede que, por não se conformar com as conclusões expressas no Parecer, vem a aqui Reclamante interpor a competente reclamação, requerendo a sua reapreciação.

II. Da Invalidez

5. Entende a aqui Reclamante que o Parecer está ferido de invalidez por erro nos pressupostos de facto.

6. Tal porque, a conclusão do Parecer e a fundamentação que a sustenta, padecem de um vício de violação da lei que configura uma ilegalidade de natureza material.

Senão vejamos,

7. A CITE alega que a empregadora não submeteu o processo para apreciação da mesma, no prazo legalmente estipulado.

8. E para tal afirma:

a) 'Pela mesma via, PMP e via eletrónica, o empregador respondeu à trabalhadora, apresentando a sua intenção de recusa em 05.05.2023, que a rececionou nesta data, e

realizou a sua apreciação no termo do prazo. i.e., em 10.05.2023' — Ponto 1.5. do Parecer) 'O prazo para envio do processo à CITE terminou em 15.05.2023, tendo a entidade empregadora remetido o processo apenas dois dias depois em 17.05.2023.' — Ponto 1.6. do Parecer.

9. Ora, como é bem patente nos documentos enviados, nomeadamente, na comunicação dos fundamentos da intenção de recusar o horário flexível à trabalhadora e na apreciação da trabalhadora, juntos ao processo,

a) A trabalhadora rececionou a comunicação dos fundamentos da intenção de recusar o horário flexível no dia 8 de maio de 2023;

b) A empregadora rececionou a apreciação da trabalhadora no dia 12 de maio de 2023,

10. E tal retira-se do auto de receção assinado e datado pela trabalhadora aposto na comunicação da intenção de recusa pela empregadora, bem como do auto de receção datado e assinado aposto pela empregadora na apreciação da trabalhadora.

11. Datas que efetivamente relevam para o cálculo dos prazos, uma vez que os referidos documentos foram entregues, quer pela trabalhadora quer pela empregadora por mão própria.

12. E que foram tidos em consideração pela trabalhadora na apresentação da sua apreciação, que, redigida pela sua advogada no dia 10 de maio de 2023, foi entregue à empregadora a 12 de maio de 2023, conforme auto de receção assinado pela empregadora cuja cópia foi entregue à trabalhadora.

13. Não pode, salvo melhor opinião, a CITE assumir as datas da elaboração dos documentos, e contar os prazos a partir daí, porquanto, independentemente dessas, o que releva são as datas em que os documentos são expedidos (quando por carta registada com aviso de receção) ou entregues (quando por mão).

14. Se assim não fosse, bastaria ao emissor colocar qualquer data (dentro do prazo concedido para o efeito) no documento, mesmo que apenas o expedisse/entregasse extemporaneamente.

15. Tendo em conta as datas em que efetivamente foram entregues (porque por mão própria) os documentos em questão - 8 de maio de 2023 a comunicação pela empregadora à trabalhadora dos fundamentos da intenção de recusar o horário flexível e 12 de maio de 2023 a entrega pela trabalhadora à empregadora da apreciação — e uma vez que a aqui Requerente remeteu o processo no dia 17 de maio de 2023, dúvidas não há que o mesmo foi submetido em tempo (considerando o real décimo dia, o dia 18 de maio de 2023).

16. Fica, assim, provado o vício de violação de lei, por divergência entre os pressupostos dos quais a CITE partiu para emitir o Parecer e a sua efetiva verificação na situação em concreto, resultando do facto de se terem considerado neste, factos desconformes com a realidade.

17. Pelo que o Parecer é anulável nos termos do artigo 163.º e seguintes do Código do Processo Administrativo.

18. Nulidade relativa que expressamente se invoca para as devidas e legais consequências.

Sem prescindir,

III. Dos Factos

19. A empregadora e a trabalhadora celebraram um contrato individual de trabalho com início a 9 de novembro de 2009.

20. A empregadora é uma empresa que se dedica à distribuição de produtos ..., tal significa que deve pugnar pela reposição de ... e outros produtos de saúde nas ... de forma que estas possam garantir o acesso ao ... aos seus utentes.

21. A organização do funcionamento e do horário dos seus trabalhadores é gizada tendo em conta este desiderato, sendo uma atividade que tem de ser prestada 7 dias da semana, porquanto concorre para a garantia de proteção da saúde, constitucionalmente tutelada.

22. A trabalhadora, nos termos do contrato individual de trabalho referido supra, obrigou-se a prestar trabalho, num período normal de trabalho de oito horas diárias e quarenta horas semanais, de segunda a domingo, conforme horário de trabalho definido pela empregadora.

23. Por carta registada com aviso de receção, veio a trabalhadora solicitar que lhe fosse atribuído um regime de horário fixo, de segunda a sexta, com entrada às 9 horas e saída às 18 horas, para prestar assistência ao filho menor de 12 anos, regime que deverá ser concedido até que o filho atinja os 12 anos.

24. A 8 de maio de 2023, e conforme documento anteriormente junto, que aqui se dá por integralmente reproduzido, a empregadora, por mão própria, comunicou a decisão de recusa do pedido de autorização de trabalho em horário flexível, por o mesmo colidir com a direção operacional na qual, a trabalhadora, exerce funções

25. Fundamentando a recusa no facto de a alteração de horário solicitada pela trabalhadora colocar em causa o normal abastecimento das ... ao qual a empregadora está obrigada.

26. Após esta comunicação a trabalhadora na apreciação oferecida indicou que mantinha o pedido.

27. A trabalhadora tinha apresentado um primeiro pedido de horário flexível, no qual não contemplava os fins de semana, tendo, posteriormente, apresentado um novo pedido de horário, este objeto de recusa por exigências imperiosas do funcionamento da empregadora, fixando-o entre segunda e sexta-feira.

28. Tal como a trabalhadora bem sabe, a equipa que integra — de 'picking' — tem o horário compreendido entre as 11 horas e as 22h30, de 2a a domingo, por ser este o período que garante que as ... recebem pontual e diariamente as suas encomendas.

29. O início do horário de trabalho da equipa de 'picking' às 11 horas justifica-se, porquanto permite que as ... submetam as suas encomendas até essa hora, que são

preparadas pela referida equipa, garantindo que os ... chegam às mesmas logo após o almoço.

30. Há, ainda, uma segunda expedição, das encomendas preparadas pela equipa, até às 22h30 horas que permite a expedição até às 23 horas, sendo, assim, assegurado que as ... recebam as encomendas logo de manhã.

31. Ou seja, nas primeiras horas da manhã, como não há encomendas, não há qualquer tarefa que a equipa de 'picking' possa executar, não tendo sido, por isso, previsto, outro horário que não o das 11 horas às 21 horas ou das 12h30 às 22h30 de 2.^a a domingo.

32. Acresce que, na área operacional que a trabalhadora, enquanto operadora de logística, integra não existe qualquer equipa com o horário pretendido, facto que é do seu conhecimento, porquanto concorreu a uma vaga na equipa de 'Arrumação' cujo horário é das 10 às 19 horas.

33. As mudanças de equipa, por uma questão de igualdade de oportunidades e não discriminação, decorrem, da abertura de recrutamentos internos, quando há vaga(s), permitindo que todos os trabalhadores interessados possam concorrer, sendo depois efetuada uma criteriosa avaliação e seleção.

34. Como tal, caso a trabalhadora, não seja integrada na equipa de 'Arrumação' pelo processo normal de recrutamento, a sua integração nesta equipa apenas poderia decorrer da deturpação da imparcialidade que preside ao processo de recrutamento, forçando a sua integração nesta equipa, seja por ocupação do posto disponível em detrimento de outro candidato melhor classificado, seja por sobredimensionamento da equipa, por implicar a criação de um posto de trabalho especialmente para a trabalhadora, consubstanciando qualquer uma destas opções comportamentos discriminatórios em relação a outros candidatos.

35. Ora, tal violaria, claramente, o direito à igualdade no trabalho, previsto no art.º 24.º Código do Trabalho, em especial no seu n.º 1 que determina que os trabalhadores têm direito a igualdade de oportunidades, não podendo ser privilegiados ou beneficiados em razão, nomeadamente, de situação familiar.

36. E, uma vez que o horário desta equipa é das 10 às 19 horas, o horário pretendido pela trabalhadora (das 9 às 18 horas) sempre implicará a ausência de tarefas a executar na primeira hora da manhã o que leva à violação do dever de ocupação que impende sobre a empregadora.

37. Integrar a trabalhadora nesta equipa ignorando candidatos melhor classificados ou criando um posto de trabalho desnecessário para sua integração, e excluí-la da escala de serviço aos sábados ou domingos, seria, indubitavelmente, privilegiá-la e beneficiá-la em razão de situação familiar, o que tanto pela questão de paz social e respeito pelos restantes trabalhadores, como por imperativo legal, é inaceitável.

38. Não podendo a empregadora, por exigências imperiosas do funcionamento, senão recusar o pedido apresentado pela trabalhadora.

Termos em que deve a presente reclamação ser julgada provada e procedente e, em consequência:

a) Anular-se o Parecer n.º 504/CITE/2023, por padecer de um vício de violação da lei que configura uma ilegalidade de natureza material.

b) Ser o Parecer reclamado, revogado, devendo os serviços da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, de acordo com os factos e o direito alegados na presente reclamação, admitir e considerar válida a recusa de regime de horário flexível pela empregadora.

c) Sem prescindir, caso não seja procedente o pedido em b), deverá o Parecer Prévio ser reformulado, considerando os elementos das datas corretos, e subseqüentemente ser reapreciada a recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível apresentada pela trabalhadora».

1.2. Tendo em conta que a entidade contra a qual é feita a presente Reclamação é a própria CITE, não faz sentido algum – por uma questão de economia procedimental – exercer o direito ao contraditório, passando-se de imediato à análise jurídica da mesma.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) é, desde 1979, a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, emprego e formação profissional, e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação trabalho/família nos setores privado, público e cooperativo.

2.2. De composição tripartida e equilátera, a CITE é constituída por representantes do Estado, das associações sindicais e patronais.

2.3. Esta Comissão, sua composição e respetivas atribuições próprias e de assessoria encontram-se previstas no Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.4. Uma das suas atribuições é a emissão de pareceres prévios no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, conforme o disposto na alínea c) do artigo 3.º do referido Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.5. Os pareceres, prévios ou outros, emitidos pela CITE, são sempre votados em reunião plenária pela maioria legal dos seus membros, nos termos previstos nos artigos 14.º a 28.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), revestindo sempre a forma de deliberação colegial, que expressa uma vontade conjunta – artigo 10.º do mesmo Decreto-Lei n.º 76/2012.

2.6. De referir também que as deliberações da CITE constituem pareceres obrigatórios votados por um órgão colegial que detém competência exclusiva, como acontece no caso agora objeto de reclamação, para a emissão de «parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos» – alínea d) do artigo 3.º do mencionado Decreto-Lei n.º 76/2012, e n.º 5 a 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho (CT).

2.7. No âmbito da atribuição conferida a esta Comissão, a CITE emitiu o Parecer n.º 504/CITE/2023, em sentido desfavorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ...

2.8. Tal parecer foi votado por unanimidade em reunião tripartida, datada de 7 de junho de 2023 pelos membros presentes.

2.9. Ora, o Parecer da CITE é um ato administrativo e, nessa medida, pode ser objeto de Reclamação por parte dos seus destinatários, titulares dos direitos subjetivos ou interesses legalmente protegidos que se considerem lesados pela prática do ato.

2.10. Os/As interessados/as têm o direito de impugnar os atos administrativos perante a Administração Pública, solicitando a sua revogação, anulação, modificação ou substituição, podendo - para esse efeito - reclamar do ato emitido, conforme o previsto nos artigos 184.º e seguintes e 191.º e seguintes do CPA.

2.11. O empregador, notificado do Parecer n.º 504/CITE/2023, veio reclamar do mesmo nos seguintes termos:

2.12. A Reclamante argumenta, em primeiro lugar, que a CITE deliberou uma falsa aceitação – pontos 1 a 4 da Reclamação

2.13. Em segundo lugar, a Reclamante refere que o Parecer é inválido, porquanto os prazos foram mal contados, baseando-se, essencialmente, nas datas dos documentos, em vez de ter em consideração – como refere a lei – a data do conhecimento dos mesmos pelos respetivos destinatários – pontos 5 a 18 da Reclamação

2.14. Em terceiro e último lugar, a Reclamante relembra os factos constantes do processo e repete, essencialmente, os argumentos tecidos aquando da Intenção de

Recusa, para que o pedido de horário flexível seja indeferido – pontos 19 a 38 da Reclamação.

Analizada a Reclamação:

2.15. Conclui-se que assiste razão à Reclamante nos argumentos 1 e 2. Os prazos foram, efetivamente, mal contados, o que teve como consequência concluir por uma falsa aceitação.

2.16. Tendo por certo que o prazo foi mal contado, e que inexistiu – portanto – aceitação alguma nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o processo 2427-FH/2023 será, então, analisado infra, para aferir do 3.º argumento aventado pela Requerente na Reclamação:

I – OBJETO

2.17. A CITE recebeu, a 18.05.2023, via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer as funções de Operadora Logística nesta organização.

2.18. Via postal, em 19.04.2023, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da representante legal da trabalhadora supra identificada referindo, nomeadamente:

- Ser mãe de um menino de 3 anos com quem vive na modalidade de família monoparental;
- Querer trabalhar das 9 às 18 horas ou das 10 às 19 horas, consoante melhor convenha ao empregador, de forma a ser possível levar/trazer a criança da escola;
- Mais acrescenta expressamente viver com o descendente em comunhão de mesa e habitação.

2.19. Via CAR, em 05.05.2023., o empregador remeteu a sua intenção de recusa à trabalhadora nos seguintes termos:

«[...] Em resposta à V. carta, rececionada no dia 19 de abril de 2023, que mereceu a nossa melhor atenção cumpre-nos informar que:

A empregadora é uma empresa que se dedica à distribuição de produtos ... Tal significa que deve pugnar pela reposição de ... e outros produtos de saúde nas ... de forma que estas possam garantir o acesso ao ... aos seus utentes.

A organização do funcionamento e do horário dos seus trabalhadores é gizada tendo em conta este desiderato, sendo uma atividade que tem de ser prestada 7 dias da semana, porquanto concorre para a garantia de proteção da saúde, constitucionalmente tutelada.

Assim, o horário flexível, agora proposto, colide seriamente com a organização da direção operacional na qual exerce as suas funções.

Com efeito, em março do presente ano - apresentando um relatório da Psicóloga, datado de 3 de março de 2023, no qual é referido ser necessário à criança 'um apoio mais regular da figura materna' bem como uma declaração com a informação do horário de funcionamento da instituição que o filho frequenta, e alegando ser mãe solteira, viver em comunhão de mesa e habitação e ser a única garante de todas as despesas da vida familiar - solicitou V. Exa. um horário flexível ao abrigo [da lei], nos seguintes termos: [...]

Note-se que, neste primeiro requerimento não havia qualquer referência aos dias de descanso, que V. Exa., bem sabe serem rotativos, porque sempre assim os gozou, tendo em conta a impossibilidade de encerramento da empregadora e a necessidade de cumprir o seu escopo.

No entanto, sem qualquer alteração nas circunstâncias que fundamentaram o pedido, veio no mês seguinte apresentar novo requerimento de flexibilidade de horário de trabalho, desta feita, fixando-o entre as 9 e as 18 horas e acrescentando que a 'mãe precisa dos sábados e dos domingos para conviver e tratar do filho'.

Ora, como é do conhecimento de V. Exa., a equipa que integra — de 'picking' - tem o horário compreendido entre as 11 horas e as 22:30, de 2ª a domingo, por ser este o período que garante que as ... recebem pontual e diariamente as suas encomendas.

Com efeito, a preparação das encomendas inicia-se às 11 horas - de forma que uma primeira expedição ocorra logo após o almoço - e termina às 22h30 - o que permite uma segunda expedição até às 23 horas.

São, assim, asseguradas duas entregas às farmácias, uma no período da tarde, outra nas primeiras horas da manhã, asseverando desta forma, que os utentes têm a medicação que necessitam no próprio dia ou o mais tardar no dia seguinte de manhã.

Ou seja, nas primeiras horas da manhã, como não há encomendas, não há qualquer tarefa que a equipa de 'picking' possa executar, não tendo sido, por isso, previsto, outro horário que não o das 11 às 21 horas ou das 12:30 às 22:30, de 2.ª a domingo.

Acresce que, na área operacional que, enquanto operadora de logística que integra, não existe qualquer equipa com o horário pretendido, facto que é do seu conhecimento, porquanto concorreu a uma vaga na equipa de Arrumação, cujo horário é das 10 às 19 horas.

As mudanças de equipa, por uma questão de igualdade de oportunidades e não discriminação, decorrem, da abertura de recrutamentos internos, quando há vaga(s), permitindo que todos os trabalhadores interessados possam concorrer, sendo depois efetuada uma criteriosa avaliação e seleção.

Como tal, caso não seja integrada na equipa de Arrumação pelo processo normal de recrutamento, a sua integração nesta equipa apenas poderia decorrer da deturpação da imparcialidade que preside ao processo de recrutamento, forçando a sua integração nesta equipa, seja por ocupação do posto disponível em detrimento de outro candidato melhor classificado, seja por sobredimensionamento da equipa, por implicar criação de um posto de trabalho especialmente para V. Exa, consubstanciando qualquer uma destas opções comportamentos discriminatórios em relação a outros candidatos.

Ora, tal violaria, claramente, o direito à igualdade no trabalho, previsto no art.º 24.º do Código do Trabalho, em especial no seu n.º 1 que determina que os trabalhadores têm direito a igualdade de oportunidades, não podendo ser privilegiados ou beneficiados em razão, nomeadamente, de situação familiar.

E, uma vez que o horário desta equipa é das 10 às 19 horas, o horário pretendido por V. Exa. (das 9 às 18 horas) sempre implicará a ausência de tarefas a executar na primeira hora da manhã o que leva à violação do dever de ocupação que impende sobre a empregadora.

Integrá-la nesta equipa ignorando candidatos melhor classificados ou criando um posto de trabalho desnecessário para sua integração, e excluí-la da escala de serviço aos sábados ou domingos, seria, indubitavelmente, privilegiá-la e beneficiá-la em razão de situação familiar, o que tanto pela questão de paz social e respeito pelos restantes trabalhadores, como por imperativo legal, é inaceitável.

Assim, por exigências imperiosas do funcionamento da ..., é recusado o pedido, agora, apresentado por V. Exa.».

2.20. Pela mesma via, em 10.05.2023., a trabalhadora realizou a sua apreciação da seguinte forma:

«[...] ao contrário do que, certamente por lapso, referem não exerci indevidamente qualquer direito, pois me limitei a exercer, no quadro próprio, o direito a um horário flexível por necessidade de conciliação entre o trabalho e a minha vida familiar, legal e constitucionalmente tutelados, nem muito menos usurpei qualquer direito da empresa.

Da simples leitura da minha carta resulta claro que preencho o meu pedido todos os pressupostos das normas acima identificadas quanto ao horário de trabalho. O mesmo se aplica quanto aos dias de folga, porquanto são dias em que o estabelecimento está fechada e há horários na empresa que o preveem.

Daí que mantenha todo o solicitado, requerendo a V. Exas, a manterem a posição transmitida, seja dado cumprimento ao n.º 5 do artigo 57.º do Código de Trabalho, remetendo o processo para decisão da entidade que para decisão tal tem competência».

2.21. Ao processo, o empregador não juntou mais documentos para além dos já referidos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.22. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica, artigo 3.º («Atribuições próprias e de assessoria»):

«d). Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos».

2.23. A Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 68.º («Maternidade e Paternidade») estabelece que:

«1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente, quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do País.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes».

2.24. E, no artigo 59.º («Direitos do Trabalhadores»), como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores/as, é estabelecido que: «Todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar».

2.25. Para concretização dos princípios e direitos sociais constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever da entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família (cf. artigo 127.º/3 do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º/2/b) do CT.

2.26. O artigo 56.º do CT, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o direito de trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele

em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.27. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que «deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação».

2.28. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, contados a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º/8/a) do CT.

2.29. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a, implicando - a sua falta - a aceitação do pedido, nos termos do artigo 57.º/8/c) do CT.

2.30. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.31. Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 do CT, em que se entende por horário flexível «aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho».

2.32. Nos termos do citado artigo 56.º/3 do mesmo diploma legal: «O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para descanso não superior a duas horas».

2.33. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal em média de cada período de quatro semanas.

2.34. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no artigo 56.º/3 do CT.

2.35. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.36. Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

2.37. No caso em apreço, a trabalhadora solicita flexibilidade horária com «entrada às 9 e saída às 16 horas ou entrada às 10 e saída às 19 horas», deixando ao critério do empregador a escolha de um deles.

2.38. A requerente fundamenta o seu pedido no facto de ter de prestar assistência imprescindível e inadiável ao filho de 3 anos, nomeadamente, no que à logística escolar

diz respeito, para além de consultas de Psicologia, uma vez que ambos residem na modalidade de família monoparental.

2.39. Sem referir prazo para que o solicitado perdue, presume-se que a Requerente o faça pelo limite legal, ou seja, a data do 12.º aniversário do filho – cf. artigo 56.º/1 do CT in fine

2.40. A requerente refere ainda de forma expressa que mora com o menor em comunhão de mesa e habitação.

2.41. Assim sendo, encontram-se – aparentemente - reunidos todos os requisitos legais necessários para um pedido deste tipo, PNT incluído.

2.42. Contudo, da Intenção de Recusa (IR) é claro que tal não sucede, assistindo razão ao empregador quando alega exigências imperiosas do funcionamento da organização para indeferir o pedido.

2.43. Isto porque, a equipa de Picking que a Requerente integra só tem dois turnos: das 11 às 21 horas e das 12:30 às 22:30.

2.44. Com efeito, não se pode pretender que o empregador altere toda a logística da sua organização em prol da vida pessoal e familiar da Trabalhadora – estes os «limites» a que o artigo 56.º/2 do CT alude.

2.45. Assim sendo, em condições de igualdade com os/as outros/as concorrentes, a Requerente terá de aguardar por que surja uma vaga na secção de Arrumação, onde exista um turno compatível com aquilo que pretende.

2.46. Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do trabalho que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP é especial e visa harmonizar ambas as conveniências, competindo ao empregador organizar o tempo de trabalho para que se cumpra o previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

III - CONCLUSÃO

Face ao exposto, e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

4.1. Deferir a presente Reclamação, alterando o sentido do Parecer n.º 504/CITE/2023, de 7 de junho.

4.2. Comunicar à entidade empregadora e à trabalhadora o teor da presente deliberação.

4.3. Recomendar à entidade empregadora que proporcione à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, lhe facilite essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127º/3, 212º/2-b) e 221.º/2 do CT, aplicáveis em conformidade com o correspondente princípio, consagrado no artigo 59º/1-b) da CRP.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, EM 2 DE AGOSTO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DA CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, QUE APRESENTA A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

“A CIP concorda com a aceitação da reclamação, mas vota contra o teor do parecer”