

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 618/CITE/2023

Assunto: Resposta à Reclamação do Parecer n.º 618/CITE/2023, referente ao processo de flexibilidade de horário n.º 2997/FH/2023, de 19 de julho de 2023, aprovado por unanimidade

Processo n.º CITE-RP/3974/2023

I – OBJETO

1.1. Em 14.08.2023, a CITE recebeu, da trabalhadora ..., Reclamação do Parecer n.º 618/CITE/2023. Para tanto, refere o seguinte:

«..., trabalhadora permanente do ..., com vínculo jurídico efetivo, com a categoria de Ajudante de Ação Direta de 1.ª, residente na ..., tendo presente o supra referenciado (e, aliás, douto) parecer da CITE, do qual foi notificada a 25/07/2023, vem, nos termos do disposto no art.º 191.º do CPA, apresentar reclamação, nos termos e com os seguintes fundamentos:

1. A 25.05.2023, via postal, a reclamante dirigiu a sua entidade empregadora requerimento nos termos seguintes:

‘1- (...) Como é do V. conhecimento, a exponente tem vindo a cumprir horário flexível, ao abrigo e nos termos do disposto no art.º 56.º do Código do Trabalho, desde 15.01.2021 – ‘em virtude de ter um filho menor de 12 anos a viver consigo em comunhão de mesa e habitação» (n.º 1) -, na sequência de pedido por si formulado nos termos daquele normativo, concretamente o seguinte: De 2.ª a 6.ª feira, das 8:00 às 15:24, não trabalhando em dias feriados nem aos fins de semana, que constituem dias de descanso semanal; - Cf. doc. 1

2- Importa reconhecer que aquele horário de trabalho foi definido pela entidade empregadora em função das opções da trabalhadora no que concerne à definição das horas de início e termo do PNT diário, em função das suas necessidades de acompanhamento do seu filho menor e no pressuposto de que o mesmo lhe permitiria conciliar o cumprimento das suas responsabilidades familiares e das suas obrigações profissionais, no que concerne ao cumprimento do seu horário de trabalho;

3- Neste contexto, importa referir que o seu filho frequenta diariamente a Creche/Pré-Escolar, no Centro Social e Paroquial ..., equipamento sito na ..., cujo funcionamento tem início pelas 7:30, não lhe sendo possível entregá-lo mais cedo ao cuidado das pessoas que aí trabalham;

4- Como se alcança de declaração emitida por aquela Instituição, ‘os acolhimentos são feitos no salão polivalente localizado junto da receção do piso 2. Porém, as crianças que frequentam ‘...’ no

piso 1, antes de ser entregues no referido salão, têm de vestir o bibe e colocar os seus pertences no respetivo cabide, ambos localizados junto da respetiva sala. Depois é fazer o caminho inverso, assinar o registo de entrega da criança e passar alguma informação às pessoas do acolhimento. Toda esta logística demora cerca de 10 minutos’; - Cf. doc. 2

5- Na sequência, a trabalhadora tem que se deslocar no seu carro para o ..., na Quinta ..., o que implica atravessar praticamente toda a cidade e em hora de ponta, com as dificuldades inerentes em termos de circulação, que a trabalhadora não consegue evitar, atrasando-se por vezes na chegada ao local de trabalho;

6- Portanto, os atrasos, quando acontecem, resultam objetivamente daqueles condicionalismos, como dimana do senso comum, e não de qualquer atuação voluntária da trabalhadora;

7- Não obstante, e como é natural, esta situação (que inclusivamente motivou, injustificadamente, a instauração de processo disciplinar à trabalhadora, pois que a mesma já vinha alertando a Diretora Técnica da Instituição para a dificuldade em respeitar rigorosa e constantemente a hora de início do PNT diário, e, inclusivamente, havia já solicitado o ajustamento do seu horário de trabalho, que lhe foi recusado) não é do seu agrado, pois é uma trabalhadora responsável e zelosa que deseja cumprir escrupulosamente os seus deveres funcionais em matéria de pontualidade;

8- Nestes termos e pelos aduzidos fundamentos, vem, ao abrigo e nos termos do disposto no art.º 56. do Código do Trabalho, requerer a alteração daquele horário, e o cumprimento do seguinte horário de trabalho flexível: de 2.ª a 6.ª feira, das 8:30 às 15:54, não trabalhando em dias feriados e aos fins de semana. Tal como se alcança dos respetivos termos, a trabalhadora (ora reclamante), reportando-se ao seu anterior pedido de atribuição de horário flexível - relativamente ao qual a entidade empregadora manifestou, como agora, a intenção de recusa, a qual mereceu parecer desfavorável por parte da CITE -, limitou-se a solicitar o ajustamento do horário flexível que vinha cumprindo, com fundamento em razões objetivas e ponderosas que alegou, demonstrou e provou, não se tratando, portanto, de um primeiro pedido de atribuição de horário flexível. Ademais, e comparativamente ao horário flexível que vinha cumprindo, a alteração solicitada pela trabalhadora nem sequer apresenta grande significado, pois implicaria iniciar o trabalho às 8:30 (e não as 8h, como vem acontecendo) e terminá-lo às 15:54 (e não às 15:24, como vem acontecendo); não obstante, a entidade empregadora voltou mais uma vez a manifestar a sua intenção de recusa, a qual não difere grandemente, na sua fundamentação, da sua anterior manifestação de recusa, pelo que se estranha o presente (e aliás douto) parecer da CITE, favorável à posição do empregador, postergando o circunstancialismo que motivou o pedido da trabalhadora no sentido da alteração do seu horário flexível, e sobrelevando aspetos formais em detrimento da materialidade subjacente aquele pedido (a qual, importa relembrar, determinou inclusivamente, por parte da entidade empregadora, a instauração de processo disciplinar);

3. Com efeito, e ao contrário do que é assumido no V/ douto parecer, a trabalhadora referiu no seu pedido (que, reitera-se, é um pedido de alteração do horário flexível em vigor, ao qual se reporta) a existência de 'um filho menor de 12 anos a viver consigo em comunhão de mesa e habitação', só não juntando o respetivo documento comprovativo, pelo facto de recentemente o ter juntado. Não obstante, aproveita o ensejo para juntar documento atualizado que atesta esse facto;

4. Como se disse anteriormente, a entidade empregadora manifestou a sua intenção de recusa relativamente a ambos os pedidos de atribuição de horário flexível - e sensivelmente com a mesma fundamentação (que, assim, mereceria ser confrontada) -, evidenciando uma clara predisposição para recusar todo e qualquer pedido da trabalhadora em matéria de horário de trabalho e desrespeitar o regime legal em matéria de proteção na parentalidade; acresce que a trabalhadora não respondeu à intenção de recusa do empregador, contestando os seus argumentos, dado que sofreu um AVC, o que a deixou impossibilitada de o fazer;

5. A entidade empregadora, ao manifestar a sua intenção de recusa relativamente a solicitada alteração do horário de trabalho, aduziu o seguinte (no essencial):

a) '(...) o horário atualmente praticado por V. Exa., atribuído pela Instituição, causa já grandes constrangimentos de organização do trabalho pela entidade patronal, nomeadamente, de elaboração de horários e escalonamento dos mesmos, relativamente aos demais trabalhadores do ..., com a mesma categoria profissional; (...)

O ... é totalmente subsidiado pelo ..., através de um Acordo de Cooperação, cujo montante é atribuído em função dos jovens acolhidos. Sendo que o número de funcionários admitidos para acompanhamento dos jovens é também imposto pelo Acordo de Cooperação; contemplando o referido acordo a manutenção de dois ajudantes de ação direta/auxiliares de ação direta par cada turno. Não existe, assim, nem pode existir, pessoal excedentário na Instituição. Dos nove funcionários com a categoria de V. Exa, duas funcionárias prestam serviço no turno que tem início às 8h e termo às 16h (por forma de direitos inerentes à parentalidade, sendo a senhora uma delas). Uma funcionária presta serviço em regime de dois turnos rotativos (com início às 8h e termo as 16h e com início às 16h e termo às 24h) e os restantes trabalhadores, com as mesmas funções de V. Exa., prestam serviço em regime de três turnos (com início às 8h e termo às 16h, com início às 16h e termo às 24h e com início às 24h e termo às 8h). Assim, é com grande esforço e até em prejuízo de outros funcionários, colegas de V. Exa (que beneficia do regime de horário flexível efetuando apenas um turno, e não trabalhando aos sábados, domingos e feriados) que a instituição consegue organizar os horários para que os jovens nunca fiquem desacompanhados.

Acresce que o horário que pratica foi o proposto por si em 2020, e que nenhuma circunstância se alterou na sua vida ou do seu filho menor, desde aquela data, que implique nova alteração do horário de trabalho. Na verdade, V. Exa. reside no mesmo local e o menor frequenta a mesma creche (...)'.

b) Para depois sugerir uma série de itinerários possíveis que, no seu entender, demandariam menos tempo para a deslocação entre a escola do seu filho e o local de trabalho;

c) Assumindo finalmente que 'não é passível a Instituição por razões imperiosas do seu funcionamento, alterar de novo toda a organização do trabalho por turnos, para que V. Exa. passe a iniciar o trabalho às 8:30 e não às 8h' (...), sendo que também 'não é possível à instituição a contratação de mais funcionários, impor aos demais trabalhadores a realização de trabalho suplementar e, por falta de meios financeiros, efetuar o pagamento de trabalho suplementar'.

6. Na sequência, a CITE, para além de dar ênfase ao (alegado) facto de a trabalhadora não ter declarado, direta ou indiretamente, que vive com o/a descendente em comunhão de mesa e habitação (o que não corresponde à verdade, como resulta do teor do seu pedido de alteração do horário flexível), assumindo, conseqüentemente, 'não estarem reunidos todos os requisitos legais para fazer um pedido deste tipo' -, e tendo em vista desincentivar a trabalhadora a reformular o seu pedido, alegando que não valeria a pena fazê-lo, decidiu (ainda assim) prosseguir com a análise da intenção de recusa do empregador, vindo, afinal, a emitir parecer favorável à posição deste, para tal invocando os seguintes fundamentos:

- 'O ... onde a trabalhadora presta funções logra comprovar que nenhum dos turnos existentes se compadece com o que é solicitado';

- 'Posto isto, o empregador não é obrigado a reorganizar toda a logística do ... em nome da conciliação trabalho/família da requerente - são os tais 'limites' a que a lei alude no n.º 2 do art.º 56.º do CT';

- 'Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do trabalho que prestam em 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 na parentalidade'.

7. Aqui chegados, importa reiterar o seguinte:

a. O pedido apresentado pela trabalhadora à sua entidade patronal, em apreço, não foi um novo pedido de atribuição de horário flexível, mas um pedido de alteração relativamente ao pedido anteriormente apresentado e aprovado - ao qual se reportou -, tendo por fundamento a alteração de algumas das circunstâncias de facto em que o mesmo se fundou;

b. Alteração de circunstâncias que foi pura e simplesmente desvalorizada pela entidade empregadora, ao afirmar que 'a trabalhadora está a cumprir o horário que escolheu', esquecendo que a vida é dinâmica e que não basta socorreremo-nos das ferramentas do google para aferir tempos médios de deslocação, de carro, dentro da cidade de ..., esquecendo os constrangimentos

inerentes a circulação automóvel, e a insusceptibilidade de serem controlados pela trabalhadora;

c. Aliás, a alteração solicitada pela trabalhadora prendeu-se com o facto de ter vindo a sentir dificuldades para cumprir rigorosamente o seu horário de trabalho (no que concerne à hora de início - 8:00), pelas razões aduzidas e provadas no âmbito daquele seu pedido, sendo que há muito vem manifestando tais dificuldades ao empregador e a solicitar o ajustamento do horário; ademais, a trabalhadora foi recentemente confrontada com a instauração de processo disciplinar, com fundamento na falta de pontualidade (motivada por alguns atrasos na sua deslocação entre a creche e o trabalho), sendo que o stress diário a que tem estado sujeita, inerente a toda esta situação, tem vindo a prejudicar seriamente a sua saúde, como atesta o facto de recentemente ter sofrido um AVC, do qual ainda se encontra a recuperar;

d. Donde, a solução preconizada pela trabalhadora seria benéfica para a sua saúde (ao possibilitar-lhe o cumprimento das suas obrigações laborais sem estar sujeita àquele stress diário), permitindo ao mesmo tempo definir um regime de horário de trabalho estável, com benefícios também para o empregador.

8. Importa ainda dizer o seguinte:

a. A reclamante apresentou pedido de adaptação do horário flexível à sua entidade empregadora, no dia 24 de maio de 2023; no dia 1 de junho, sofreu um AVC isquémico agudo (hemisférico esquerdo), tendo estado 15 dias hospitalizada, encontrando-se atualmente em recuperação. A entidade empregadora teve conhecimento daquele facto desde o dia em que a trabalhadora deu entrada no hospital, e foram-lhe entregues as justificações das respetivas baixas, presencialmente por um familiar, no serviço. Por esse motivo, a trabalhadora não recebeu a comunicação do empregador e não teve a possibilidade de se pronunciar relativamente à sua intenção de recusa, dentro do prazo legal;

b. Em 15 de Janeiro de 2021, foi acordado com a sua diretora, ..., o horário flexível das 8h às 15h24 (não lhe tendo sido dado o direito de escolha); a segunda opção seria das 10h as 18h, a qual, em boa verdade, nunca chegou a ser-lhe apresentada como alternativa. Na ocasião, a trabalhadora não contestou, pois achou que conseguiria cumprir aquele horário. Com o decorrer do tempo, no final da pandemia, mudou-se a dinâmica familiar, o seu marido foi trabalhar para o estrangeiro - situação que se mantém -, deixando assim de poder levar o filho à creche, i.e., passou a mãe a ter que o levar diariamente à creche;

Seguindo a rotina (de levar o seu filho a creche, que só abre às 7h30, e toda a dinâmica que se segue ao entregá-lo: descer ao piso inferior, colocar a sua mochila com os pertences, vestir-lhe o bibe, levá-lo à sala e assinar o registo de entrega), a trabalhadora nunca consegue sair antes das 7h40, o que por vezes motiva atrasos (5/10 minutos), dependendo do trânsito. Quem mora em ..., sabe bem, áquela hora existe uma confusão de trânsito de pais que levam os filhos à escola, como

peçoas que saem da cidade para trabalhar fora de ... A creche do seu filho localiza-se no centro da cidade, onde existem as principais escolas da cidade, existindo várias rotundas com saídas para a estrada nacional, e que chegam a ter demoradas filas. É sempre um stress para a trabalhadora, por ter uma margem de tempo muito curta para chegar a horas ao serviço (e porque, naturalmente, não quer chegar atrasada). A necessidade de pedir a alteração do seu horário flexível, verificou-se logo após a sua Entidade Empregadora lhe ter instaurado um processo disciplinar, por esse mesmo motivo, pelo que não se compreende, nem a recusa do empregador em ajustar o seu horário de trabalho, nem o parecer favorável da CITE à sua intenção de recusa;

9. Relativamente as razões invocadas pela entidade empregadora, para recusar o pedido da reclamante, importa esclarecer o seguinte:

a. Durante quase dois anos, a reclamante esteve a entrar no turno sozinha (das 8h às 15h24), pois que a sua colega, ... - que também beneficia de horário flexível e tem a mesma categoria profissional -, encontrava-se no gozo das duas horas de amamentação, entrando assim ao serviço pelas 10h.

b. Depois de ter beneficiado do horário da amamentação durante quase dois anos, a entrar 10h da manhã. Entretanto, a partir de junho de 2023, a colega ... encontra-se a fazer o horário flexível das 8h às 15h24. E atualmente, desde que a trabalhadora entrou de baixa é a única auxiliar de serviço durante a manhã a assegurar o turno. O que não acontece nos outros turnos. É como se essas trabalhadoras, por beneficiarem do horário flexível, tivessem a ser castigadas. E a preocupação de ter duas auxiliares de serviço no turno, desaparece.

c. Atualmente, o turno da manhã é assegurado pela reclamante e pela colega ..., beneficiando ambas do horário flexível (das 8h às 15h24); ora, se o empregador alega que os turnos são assegurados das 8 às 16h, na meia hora seguinte, depois da sua saída, os jovens ficam sozinhos? Seguindo a mesma lógica, como compreender que a requerente esteve a trabalhar sozinha, durante quase dois anos, das 8 às 10h (sendo a única funcionária de ação direta que estava de serviço no turno da manhã, enquanto não chegava a colega ...).

d. Acresce que, ao todo, a Instituição tem 11 trabalhadores com a categoria de ajudante de ação direta, estando atualmente 3 de baixa por doença (em cujo número se inclui a reclamante). A colega ..., só faz tardes e noites; a colega ..., só faz noites. A reclamante e a colega ... beneficiam, ambas, de horário flexível, das 8h às 15h24. Todos os outros trabalhadores cumprem os diversos turnos de forma rotativa.

10. Considera, assim, a reclamante, que a adaptação do seu horário flexível, nos termos por si solicitados, seria de extrema importância para poder exercer convenientemente as suas responsabilidades parentais, afigurando-se possível (e até conveniente) do ponto de vista do empregador, pois tornaria o turno mais equilibrado. E sempre que faltasse uma trabalhadora por

qualquer motivo, um dos colegas poderia fazer horas extras. Na realidade é o que acontece, sempre que um funcionário vai de férias ou fica de baixa - o que contradiz a argumentação do empregador, ao alegar razões imperiosas, designadamente, a impossibilidade de pagar trabalho suplementar, quando na verdade tal constitui prática habitual na Instituição.

11. De referir ainda o seguinte:

O seu filho, ..., vive consigo em comunhão de mesa e habitação, situação referenciada no seu pedido de alteração do horário flexível, enviado à Entidade Empregadora.

Confirma-se que o seu pedido de alteração de horário flexível, será para vigorar até ao limite máximo permitido por lei (12º aniversário do seu filho- artigo 56.º/1 do CT)

Assim, e em conclusão, verificando-se os requisitos legais de que depende a atribuição de horário de trabalho flexível a trabalhadora reclamante, ao abrigo do regime de proteção na parentalidade, e, não se demonstrando e provando que as razões aduzidas pelo empregador configuram uma situação legítima de limites ao direito de a trabalhadora escolher as horas de início e termo do PNT - isto, porque tais razões, atinentes à sua organização e funcionamento, não revelam a impossibilidade (ou excessiva onerosidade) de atribuição do horário pretendido (considerando o número de trabalhadores com a mesma categoria profissional, o facto de a maioria cumprir todos os turnos de forma rotativa, e, bem assim, a prática habitual, no seio da Instituição, de recurso ao trabalho suplementar) -, deverá reconhecer-se fundamento à presente reclamação, considerando-a procedente, e, assim, deverá a CITE emitir parecer desfavorável à intenção de recusa do empregador.

Anexa-se os seguintes documentos:

- Cópias de baixa médica*
- Declaração médica*
- Atestado do Agregado Familiar*
- Declaração da Creche*
- Cópias de mensagem enviada à instituição*
- Cópia do arquivamento do processo disciplinar (onde consta que a instituição tinha conhecimento do meu estado).*
- Escalas de serviço».*

1.2. Tendo em conta que o objeto da Reclamação ora em análise se dirige à falta de um requisito legal do pedido da Requerente, entende-se que o direito ao contraditório é evitável, encurtando – assim – o prazo de resposta.

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 618/CITE/2023, em sentido favorável 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 19 de julho 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. A trabalhadora, notificada do Parecer n.º 618/CITE/2023, veio reclamar do mesmo nos seguintes termos:

2.12. A Reclamante argumenta, em primeiro lugar, que se limitou a pedir ao empregador um «ajustamento» do seu horário de trabalho, pelo que o mesmo não conforma um novo pedido de horário flexível – ponto 2 da Reclamação

2.13. Nesta senda, a Reclamante entende que, por não se tratar de novo pedido, os requisitos formais se deveriam pressupor reunidos – pontos 2 e 3 da Reclamação

2.14. Mais afirma a Reclamante que esta Comissão, «tendo em vista desincentivar a trabalhadora a reformular o seu pedido, alegando que não valeria a pena fazê-lo, decidiu (ainda assim) prosseguir com a análise da intenção de recusa do empregador, vindo, a final, a emitir parecer favorável à posição deste [...]» – ponto 6 da Reclamação.

Esclarecendo, de uma vez por todas, qual o enquadramento jurídico correto da situação da Reclamante:

2.15. Não há – repita-se – inexistente figura alguma no regime da flexibilidade horária que permita ao/à requerente fazer «ajustamentos», «acrescentos», «aperfeiçoamentos», o que quer que lhe chamemos.

2.16. A lei é claríssima quando afirma que «ao pedido de prorrogação [da flexibilidade horária] é

aplicável o disposto para o pedido inicial», mas nada mais – cf. artigo 57.º/9 do CT

2.17. Pelo que não é lícito à Reclamante fazer interpretações que extravasem o postergado na lei. E assim se considera improcedente o primeiro argumento invocado.

2.18. Cingindo-nos aos factos, uma vez que a lei é aplicada excluindo estados de alma, nesta situação temos uma trabalhadora que é mãe de um menor e vinha gozando de um horário flexível no turno da manhã, na sequência de um parecer desta Comissão.

2.19. A dada altura, a trabalhadora entendeu que também esse horário não servia a conciliação trabalho/família – o que lhe é lícito e legítimo -, pelo que fez o que apelidou de «ajustamento», que na realidade é um novo pedido. Aqui não há dúvida alguma.

2.20. Ora, ante um novo pedido, é necessário tornar a reunir os três requisitos legais, a saber: horário que quer realizar (incluindo dias de folga, e, para trabalhadores/as por turnos, é obrigatória a escolha recair sobre um turno pré-existente e praticado na organização onde presta funções profissionais); prazo para que o dito horário perdure (cujo limite legal é a data do 12.º aniversário da criança mais nova da família); e declaração de autoria própria de que o/a requerente mora com o/a descendente em comunhão de mesa e habitação.

2.21. E é aqui que surge o segundo motivo de reclamação da trabalhadora, que entende ter reunido as três pré-condições legais obrigatórias para um pedido deste tipo, destarte – paradoxalmente – vincar que tal não era necessário apresentar ao empregador.

2.22. Analisado mais uma vez o (novo) pedido da trabalhadora, objeto do Parecer 618/CITE/2023, o mesmo começa por citar o artigo 56.º/1 do CT – a lei, portanto -, o que não equivale a afirmar que essa é a sua situação presente.

2.23. Conferidos os documentos 1 e 2, que acompanham o pedido, aquele diz respeito a uma declaração de 15.01.2021., assinada pela requerente e pela diretora técnica do ..., afirmando que a trabalhadora tem vindo a cumprir o turno da manhã (saindo 6 minutos mais cedo), folgando aos fins-de-semana e feriados.

2.24. O documento 2 atestará que o filho da requerente frequenta determinada creche, cujo horário de funcionamento se inicia às 7h30m – por lapso, tal comprovativo não chegou a ser apenso ao processo 2997-FH/2023, sendo todavia isso totalmente irrelevante para a decisão tomada, uma vez que a qualquer pedido de horário flexível subjaz o motivo de maximizar a conciliação trabalho/família.

2.25. De resto, o pedido descreve o motivo da necessidade de novo horário de trabalho – desta feita, para além de terminar o turno 6min mais cedo do que a colega, e de folgar todos os sábados, domingos e feriados, é ainda solicitada a entrada 30min mais tarde.

2.26. Ou seja, teoricamente, o turno da manhã é rotativo, das 8 às 16horas. Em janeiro de 2021, a requerente passou a fazer o turno da manhã apenas aos dias úteis exceto feriados, e das 8horas às 15:54. Desta feita, em maio de 2023, pretende fazer o turno da manhã apenas aos dias úteis exceto feriados, e das 8:30 às 15:54.

2.27. Pelo que se conclui que, em rigor, falta mesmo à requerente afirmar que se mantém a viver com o filho em comunhão de mesa e habitação, não lhe bastando referir que desde janeiro de 2021 que goza de horário flexível por esse motivo. E assim se considera improcedente o segundo argumento alegado na presente Reclamação.

2.30. Prosseguindo para o terceiro e último motivo aventado pela Reclamante, afirma esta que, «tendo em vista desincentivar a trabalhadora a reformular o seu pedido, alegando que não valeria a pena fazê-lo, decidiu (ainda assim) prosseguir com a análise da intenção de recusa do empregador, vindo, a final, a emitir parecer favorável à posição deste [...]».

2.31. Ora, em primeiro lugar, destacar que esta é uma acusação, não apenas grave, mas torpe.

2.32. Grave, porque acusa uma entidade pública, não apenas de incumprir a sua missão, como de prejudicar deliberadamente a trabalhadora em causa, sem que prova alguma seja apresentada nesse sentido (desde logo, porque não existe), pelo contrário: a própria Reclamante admite que só pratica o turno da manhã e apenas aos dias úteis desde janeiro de 2021 na senda de parecer da CITE.

2.33. Torpe, porque o Parecer objeto da presente Reclamação poderia ter-se limitado a indeferir a pretensão da requerente, mas teve o cuidado de explicar o motivo por que não valia a pena esta persistir num pedido assente em pressupostos errados, i.e., num turno inexistente na organização.

2.34. Perante isto, pouco mais haverá a acrescentar. Apenas uma nota para que o motivo por que a trabalhadora não realizou a sua apreciação, sendo válido, em nada alteraria a decisão da CITE.

2.35. Termine-se referindo, para além do mais, que o empregador, de acordo com o que a própria Reclamante refere, neste momento está a cumprir a lei de forma escrupulosa, uma vez que trata as duas trabalhadoras que requereram o horário flexível da mesma forma, respeitando o princípio da igualdade destas duas titulares de gozo de uma prerrogativa de natureza especial.

III - CONCLUSÃO

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

4.1. Indeferir a presente Reclamação, mantendo o sentido do Parecer n.º 618/CITE/2023, de 19 de julho.

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

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE, EM 27 DE SETEMBRO DE 2023