

Resposta à Reclamação do Parecer n.º 1040/CITE/2023

Assunto: Resposta à Reclamação do Parecer n.º 1040/CITE/2023, referente ao processo de pedido de trabalho em regime de flexibilidade horária n.º 5411-FH/2023, aprovado por maioria dos membros da CITE, com os votos contra da CGTP IN – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses e da UGT – União Geral de Trabalhadores, em 22 de novembro de 2023

Processo n.º CITE-RP/6132/2023

I – OBJETO

1.1. Em 01.12.2023, a CITE recebeu, da trabalhadora ..., Reclamação do Parecer n.º 1040-CITE/2023. Para tanto, refere o seguinte:

«Eu, ..., venho por este meio apresentar Reclamação ao Parecer 1040, relativo ao processo 5411-FH/2023, de 22 de novembro.

A empresa enviou-me carta registada com a intenção de recusa no dia 13 de outubro (conforme comprovativo em anexo) tendo 5 dias subsequentes para enviar a intenção de recusa para o CITE. A empresa só enviou no dia 25 de outubro, via email, passaram 12 dias, não sendo cumprido o prazo, implicando esta mesma falta a aceitação do pedido nos termos da alínea c) do n.º8 do Código do Trabalho, mesmo o empregador tendo conseguido demonstrar as exigências imperiosas ao funcionamento da empresa para não aceitar o pedido da trabalhadora.

Além disto gostaria de reclamar também o facto de o CITE, no parecer em causa, ter alegado que a empresa não consegue funcionar se me for dado o horário pretendido e eu questiono que factos ou provas apresentadas pela empresa, que vos fez chegar a essa conclusão? Vocês não se basearam em nada para assumir essa afirmação. Até as escalas não são reais, porque se no mapa está destacada um colega a fazer fecho e se ela falta, mesmo no mapa estando o nome dela, foi outra colega que teve de fazer o fecho dela mais o da colega que faltou. Essas alterações não aparecem nas escalas de horário.

Trabalho num serviço administrativo onde diariamente as exigências e volume de trabalho estão aumentar drasticamente.

Quando aceitei o horário, era um horário onde o fecho, que implica sair às 20h00, era feito de 6 em 6 semanas, onde rodava por 6 funcionárias, com o mesmo tipo de serviço. Neste momento está a rodar de 2 em 2 semanas ou 3 em 3 semanas. Dispensaram uma funcionária grávida, a um mês de ser mãe, outra está de baixa sem previsão para regresso e a nossa chefia foi lhe atribuído horário fixo das 8h00 as 17h00 quando antes rodava os horários como todas. Sendo um direito dela, acho

que o deve usufruir e a empresa é que tem de arranjar alternativas.

Somos obrigadas a fazer os nossos fechos, mais os dessas colegas e se alguma de nós falta por algum motivo, as que ficam a trabalhar são desumanamente saturadas em serviço e têm de assegurar horários imprevisíveis.

O empregador não pode alterar todas estas coisas, como horários e quantidade de trabalho, da forma que bem entende. Os trabalhadores já têm a sua dinâmica familiar conciliada com a profissional e esta desorganização familiar provocada pela empresa por vezes chega a impedir de irmos buscar ou levar os nossos filhos à escola ou dar as refeições e sonos a horas dignas. Isto não vai de encontro ao princípio da conciliação da vida familiar com a vida profissional.

Eu tenho alguma ajuda, mas não a ajuda que a empresa me está a exigir em termos de apoio com a minha filha de 6 anos e as coisas na vida também vão mudando e ninguém tem o direito de opinar sobre a nossa dinâmica familiar.

Um ordenado quase mínimo não é passível de aumentarem tanto o serviço. Quando pedimos ajuda a dizer que precisamos de mais pessoas porque não aguentamos mais, perguntam-nos se vamos dividir o nosso ordenado com alguém, pois eu pergunto, quando dispensaram as pessoas não nos deram o ordenado delas pois não!

Eu não pedi para fazer horário fixo das 8h00 às 17h00, eu pedi para fazer horários entre as 8h00 e as 17h30, com meia hora de almoço, onde dou a flexibilidade da empresa escolher se eu entro as 8h, ou as 8h30 ou as 9h00. A empresa durante um período de tempo obrigou nos a entrar as 7h30, quando diz que o horário de começo é as 8h00. Essas alterações de horário não podem ser feitas quando e como lhes apetece.

O fator de sobrecarga de trabalho é comprovada e notória e está afectar negativamente a nossa saúde física e mental, onde existe excesso de trabalho, falta de tempo para realizar as tarefas dadas, pressão, stress, fadiga, redução da qualidade de trabalho, aumento do risco de acidentes e erros que depois somos ameaçadas de penalização das mesmas e temos de fazer notas de ocorrência. Chegar a casa e ter de cuidar de crianças depois disto é desgastante e altamente exploratório por parte da entidade patronal.

O parecer que vocês deram é suscetível de ser interpretado como havendo favoritismo e falta de equidade.

Peço que seja feito novo parecer, justo e em consonância com a legislação em vigor.

Irei apresentar queixa ao ACT e junto de um advogado, irei levar esta situação até às últimas instâncias porque posso ser confrontada com favoritismos.

Peço retificação ao parecer e equidade da vossa parte de forma a manter credível a vossa Comissão.

Erros acontecem, mas um grupo de juristas, habituados a dar pareceres, falhar numa coisa destas,



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

mais uma vez indico, é suscetível de eu, ou qualquer pessoa, tirar juízos de valor.

Agradeço o tempo dispensado, e sem mais assunto de momento

Com os melhores cumprimentos

...».

1.2. Tendo em conta que a reclamação é dirigida à própria Comissão, não houve necessidade alguma de exercer ao eventual exercício do direito ao contraditório.

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 1040/CITE/2023, em sentido favorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de trabalho em horário flexível requerido pela trabalhadora ...

2.8. Tal parecer foi votado por maioria em reunião tripartida, datada de 22 de novembro de 2023 pelos membros presentes, com os votos contra dos representantes dos sindicatos.

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 1040/CITE/2022, veio reclamar do mesmo nos seguintes termos:

2.12. Em primeiro lugar, a Reclamante argumenta que a CITE não contou bem o prazo para o empregador lhe remeter o processo, alegando que o seu caso se trata de uma aceitação nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do CT.

2.13. E demonstra-o na reclamação.

2.14. Cotejada a mesma com nova leitura do processo, confirma-se que assiste razão à requerente.

2.15. Por outras palavras, destarte o empregador lograr demonstrar a existência de exigências imperiosas para indeferir o pedido de horário a tempo parcial, a lei é clara no que diz respeito ao incumprimento dos prazos legais, e este sucedeu por dois dias.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

2.16. Desta forma, perde o efeito útil a análise dos demais argumentos, porquanto o pedido da trabalhadora é aceite nos seus precisos termos.

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 1040/CITE/2023, de 22 de novembro.

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 127.º/3, 212.º/2-b) e 221.º/2 do CT, aplicáveis em conformidade com o correspondente princípio, consagrado no artigo 59.º/1-b) da CRP.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 31 DE JANEIRO DE 2024