

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 765/CITE/2023

Assunto: Resposta à RECLAMAÇÃO n.º CITE-RP/4071/2023, referente ao Parecer n.º 765/CITE/2023, aprovado por unanimidade dos membros da CITE em 16 de agosto de 2023 (Processo CITE - FH/3646/2023)

I – OBJETO

1. Por carta registada de **21.08.2023**, a trabalhadora ... veio nos termos do disposto no art.º 184º e ss do Código do Procedimento Administrativo RECLAMAR DO PARECER 765/CITE/2023, nos seguintes termos:

“(…) Acuso a receção da vossa carta, no dia 18 de agosto de 2023, relativamente a Parecer de V. Exa sobre o Processo N.º CITE-FH/3646/2023.

Venho por este meio enviar a presente carta, pois no ponto nº1.6 da carta enviada por V.exa. onde diz” Não consta do expediente remetido à CITE que a trabalhadora tenha vindo pronunciar-se quanto aos fundamentos da intenção de recusa.”

Ora recebi a carta com a intenção de recusa por parte da minha entidade patronal a 25 de julho de 2023, sendo que me pronunciei aos factos descritos na respetiva carta, tendo procedido ao envio de carta registada com aviso de receção, bem como envio de e-mail para os Recursos Humanos no dia 27 de julho de 2023(passados 2 dias de ter recebido a carta com intenção de recusa), cumprindo assim com o prazo de 5(cinco) dias legalmente exigido para o efeito.

Acho que a entidade patronal não esteve bem ao enviar a v.exa. apenas a sua intenção de recusa sem a minha resposta a tal intenção dentro do prazo legal, pois por esse facto a entidade patronal não cumpriu com o ponto 2.19. da carta recebida por v.exa. onde diz” quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5(cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos agora da alínea c) daquele n.º8.”, sendo que deveria ter sido enviado por isso o processo completo com toda a documentação inerente ao mesmo e não apenas parte do processo, pois isso pode influenciar a análise e respetivo parecer da entidade que analisa tal processo.

Informo ainda que acredito que a minha entidade patronal esteve mal desde a altura que efetuei o pedido infra, sendo que na carta com intenção de recusa elaborada pela mesma, esta

faz algumas referências, que de facto não são de todo a realidade na loja em que trabalho, sendo que na carta por mim enviada em resposta à intenção de recusa comprovo tais factos.

Importante ainda referir um aspeto que demonstra uma vez mais a atitude por parte da minha entidade patronal, pois regressei ao trabalho a 17 de novembro de 2022, após termo da licença de maternidade e de férias, sendo que desde essa data até ao mês de julho de 2023 (altura em que efetuei pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares) e uma vez que me encontro a amamentar o meu filho, o meu horário de trabalho tem sido maioritariamente das 07h00 às 14h00 com 01h00 de almoço, tendo a loja sempre conseguido conciliar os horários com os 4 (quatro) trabalhadores a tempo inteiro e 1 (um) a tempo parcial, sem que tivesse existido qualquer problema para a loja em gerir da melhor forma os horários da secção da ... em prol do seu bom funcionamento.

Julgo até algo irónico como pelo anteriormente exposto a empresa antes de eu efetuar tal pedido conseguiu gerir o meu horário de trabalho nos moldes acima descritos, mas após efetuar pedido que desde já se refira ser mais alargado pois termina às 18h00 e não às 14h00 ser imediatamente recusado.

Pelo descrito estou-me a sentir discriminada pelo tratamento recebido pela minha entidade patronal pois ao abrigo do Código de Trabalho regido pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro com as alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 03 de março na sua versão atual, nomeadamente o Art.º 23º do Código de Trabalho relativo a “conceitos em matéria de igualdade e não discriminação”, no seu ponto 1, que considera uma discriminação direta, sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável, dado que existem outros trabalhadores a desempenhar funções na mesma loja que eu, a quem foi atribuído um horário das 09h00 às 18h00, em regime de horário flexível, bem como com folgas fixas aos fins de semana, horário esse que por si só já possibilitaria, sem qualquer outra alteração, o cumprimento das minhas responsabilidades familiares.

Enviam apenas parte do processo para V.exa., onde dessa forma apenas é possível “ouvir” a entidade patronal não tendo dessa forma oportunidade de verificarem a minha defesa aos factos vertidos pela carta de intenção de recusa da entidade patronal.

Existiu reunião entre mim, o Diretor de Loja e elementos dos Recursos Humanos, após efetuar tal pedido, onde na carta de intenção de recusa nada consta.

Saliento ainda que na carta enviada por mim em resposta à carta recebida da entidade patronal com intenção de recusa, reformulei o meu pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, sendo que pelo facto de a entidade patronal apenas enviar parte do processo, v.exa. não teve conhecimento de tal facto.

Até á presente data não obtive ainda resposta à mesma.

Pelo acima descrito decidi enviar a presente carta, onde em anexo envio os seguintes elementos:

- Foto da carta recebida da entidade patronal com intenção de recusa datada dos CTT de 21 de julho de 2023 (6ª feira), tendo eu recebido e assinado aviso de receção dia 25 de julho de 2023 (3ª feira);
- Carta enviada por mim a 27 de julho de 2023 para a minha entidade patronal em resposta à intenção de recusa do meu pedido de horário flexível remetido a 04 de julho de 2023;

- Comprovativo CTT onde consta a data de envio (27 de julho de 2023) e a data em que a entidade patronal recebeu (28 de julho de 2023);
- Assento de Casamento onde comprova que me encontro casada com ...;
- Declaração do Sr. Presidente da Junta de Freguesia de ... onde atesta que resido em comunhão de mesa e habitação com o meu marido ... e o meu filho ...;
- Declaração da ..., Secção de Recursos Humanos, assinada e carimbada com selo branco da unidade, onde atesta que o meu marido está integrado em serviço ao longo das 24 horas do dia, incluindo fins de semana e feriados;
- Atestado Médico/Declaração de Amamentação referente ao mês de agosto de 2023; (...)"

2. A CITE notificou a entidade empregadora ... da RECLAMAÇÃO apresentada, por ofício remetido em 31.08.2023 com a referência S-CITE-11207/2023.

3. Regularmente notificada, em 1 de setembro de 2023, por carta registada com o código ..., a entidade empregadora não veio pronunciar-se relativamente à RECLAMAÇÃO apresentada pela trabalhadora.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Conforme decorre, atualmente, do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, os Estados Membros designam um ou mais órgãos para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo.

2.2. A CITE é, desde 1979, a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.3. Esta Comissão, sua composição e respetivas competências encontram-se previstas na alínea d) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, cabendo-lhe apreciar os requisitos processuais, bem como o motivo justificativo da intenção de recusa, pelo empregador, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos, a que se referem os artigos 56.º e 57.º do CT, constantes do Parecer n.º 78/CITE/2019, que aqui se dão por integralmente reproduzidos.

2.4. A CITE tem uma composição tripartida e equilátera, constituída por representantes do Estado, representantes das associações sindicais e representantes das associações patronais.

2.5. Importa referir ainda que, 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, 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. O artigo 57º do Código do Trabalho estabelece, nos termos das disposições conjugadas no seu nº 1, 2, 3, 4 e 5, que o/a trabalhador/a que pretenda trabalhar a em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável (até aos 12 anos da(s) criança(s), e declaração da qual conste que o menor vive com ele/a em

comunhão de mesa e habitação; sendo que o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, devendo comunicar a sua decisão ao/a trabalhador/a requerente no prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, indicando o fundamento da intenção de recusa (se esta for a sua decisão), em resposta à qual o/a trabalhador/a pode ainda apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da recepção. Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo/a trabalhador/a, a entidade empregadora envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

2.8. Mais dispõe ainda o n.º 8, alíneas a) e c) do referido artigo 57.º do Código do Trabalho que o pedido do/a trabalhador/a se considera aceite nos seus precisos termos se a entidade empregadora não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido, ou não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5 (5 dias).

2.8. Não obstante o n.º 7 do aludido artigo 57.º do CT prever expressamente o reconhecimento judicial da existência de motivos justificativos, tem sido aceite pela CITE RECLAMAÇÃO das suas deliberações, ao abrigo do disposto nos artigos 184.º e seguintes do Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro, que aprovou o Código do Procedimento Administrativo (CPA) permitindo que as partes apresentem RECLAMAÇÃO das suas deliberações, com base em qualquer incorreção, irregularidade, ilegalidade ou inconveniência do ato administrativo, que, por hipótese, possa ter ocorrido no exercício das competências que lhe estão atribuídas.

Cumpra então decidir,

III – ANÁLISE

3.1. No parecer reclamado (Parecer nº 765/CITE/2023), a CITE foi convocada pela entidade empregadora a emitir parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora RECLAMANTE

3.2. Nesse contexto, a CITE emitiu parecer favorável à entidade empregadora **por considerar, em concreto, que o pedido da trabalhadora não preenchia os requisitos de admissibilidade do pedido previstos nos artigos 56º e 57º do CT, designadamente porque a trabalhadora não declarou, nem tão pouco comprovou com base em documento que permitisse fazer tal inferência, que vive com a filha em comunhão de mesa e habitação.**

3.3. Com efeito, no pedido apresentado à entidade empregadora veio a trabalhadora solicitar a prestação de trabalho em regime de horário flexível, para prestar assistência inadiável e imprescindível ao seu filho, nascido em 12 de maio de 2022, propondo a elaboração de horário, de segunda a sexta feira, no período compreendido entre a hora de abertura de loja e termo no máximo às 18 horas, com intervalo para descanso de uma hora, e folgas semanais aos sábados e domingos.

3.4. No Parecer Reclamado diz-se, de facto, que “não consta do expediente remetido à CITE que a trabalhadora tenha vindo pronunciar-se quanto aos fundamentos da intenção de recusa.”

3.5. Vem, por conseguinte, a trabalhadora RECLAMAR do parecer, alegando que, contrariamente, apresentou apreciação aos fundamentos da intenção de recusa, conforme documento que junta e comprova que a mesma foi enviada à entidade empregadora, em 27 de julho de 2023, e recebida, por esta, no dia seguinte, 28 de julho de 2023.

3.6. Na referida apreciação à intenção de recusa, refere a trabalhadora que:

“(…) Acuso a receção da vossa carta, no dia 25 de julho de 2023, relativamente a recusa do meu pedido de flexibilidade horária a trabalhador com responsabilidades familiares.

Ao abrigo do direito de resposta à vossa carta, venho desta forma refutar a vossa decisão de recusa de organização do meu horário de trabalho em regime de horário flexível, por considerar que V. Exas unilateralmente tomaram a iniciativa de deturpar o meu pedido inicial, insinuando nomeadamente, onde afirmam que solicitei pedido de horário fixo o que é absolutamente errado, apresentando ainda justificações fora do contexto/incompletas, que passarei a expor abaixo, deixando transparecer um clima de má fé por parte de V. Exas e discriminação da minha pessoa, perante colegas de loja que atualmente usufruem de flexibilidade horária e até horário e folgas fixas, algo recusado por v.exa. na figura de minha pessoa.

Recordo que ao abrigo do Código de Trabalho regido pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro com as alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 03 de março na sua versão atual, nomeadamente o Artigo 129.º Garantias do Trabalhador, onde diz:

Artigo 129.º Garantias do trabalhador

1 - É proibido ao empregador

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

2- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto neste artigo.”

De forma a tomar mais clara esta exposição, irei apresentar as evidências que por si só indiciam que V. Exas estão completamente equivocadas.

1. Vossas excelências na vossa carta, na alínea (a) alegam, e passo a citar” ...V. Exa. indicou que pretende um horário entre “a abertura da loja e as 18h00”, o que corresponde a um pedido de horário fixo. Ora, aquilo que o Código de Trabalho prevê é que cabe ao empregador definir os períodos de presença obrigatória (que se poderão designar por plataformas fixas) e os períodos de início e termo do período normal de trabalho diário. Ou seja, efetivamente o trabalhador poderá escolher as horas de entrada e saída, mas as opções são necessariamente dadas pelo empregador, não existindo qualquer fundamento legal para a imposição de condições.”

Vossas excelências na vossa carta, alínea (a) alegam ainda e passo a citar “Por outro lado, ainda exige V. Exa. uma alteração do regime de folgas, com folgas fixa aos sábados e domingos...”

“Em suma, o seu pedido não foi formulado de acordo com o regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT, não configurando, por conseguinte, um horário flexível.”

Resposta 1: Ora V.exa. indica na alínea a) acima descrita que eu solicitei pedido de horário fixo e que o mesmo não foi formulado de acordo com o regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, algo que não é de todo verdade, sendo que o que solicitei a V.exa. foi pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, onde devido ao facto de o meu agregado familiar ser constituído por mim, pelo meu marido ... que é ... onde está integrado em escalas 24 horas, incluindo fins de semana e feriados e pelo nosso filho ... tendo o seu nascimento ocorrido a 12 de maio de 2022 e que devido ao acima exposto, tenho muitas dificuldades em conjugar a minha vida profissional com a vida pessoal em virtude de não ter a quem deixar o meu filho.

De salientar que por ser verdade entreguei cópia de declaração entregue pela Secção de Recursos Humanos devidamente assinada e autenticada com selo branco da ... aquando do meu pedido a V.exa.

Para uma melhor compreensão passo a citar o Art.º56 e o Art.º 212.º ambos do Código de Trabalho regido pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro com as alterações introduzidas pela Lei n.º13/2023, de 03 de março e suas alterações onde diz o seguinte:

Art.º56.º Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

1 - O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos:

2- Entende-se 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 diário.

5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Art.º212.º Elaboração de horário de trabalho

2 - Na elaboração do horário de trabalho, o empregador deve:

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

4- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 2 ou 3.

Ora pelo referido no ponto n.º2 do Art.º56º conjugado com a alínea b) do n.º2 do Art.º212 anteriormente transcrito por mim, o meu pedido baseia se num horário flexível pois o mesmo situa-se num período temporal compreendido entre a abertura de loja (entenda-se por abertura de loja não ao público mas sim a entrada de colaboradores para o seu normal exercício de funções), sendo no caso as 06:00 horas e as 18:00 horas), significando por isso que o mesmo pode ter início e término em diferentes horas, ficando à consideração da entidade patronal margem para agilizar o horário de trabalho de acordo com as necessidades da empresa dentro desse período temporal.

2- Vossas excelências na vossa carta, na alínea (b) ponto 2, indicam e passo a citar:

“Na loja existem 29 trabalhadores com filhos no seu agregado familiar”.

Resposta 2: Ora em relação a esta indicação feita por v.exa. não entendo qual a ligação entre o total de trabalhadores com filhos no seu agregado familiar e o meu pedido dirigido a V.exa., visto a minha situação face ao meu agregado familiar e conseqüentemente as minhas dificuldades em conjugar a minha vida profissional com a vida pessoal em virtude de não ter a quem deixar o meu filho é a minha realidade pessoal, sendo que os restantes trabalhadores com filhos, terão com certeza realidades bem diferentes na sua vida pessoal e respetivo agregado familiar sendo estas pessoais e intransmissíveis.

3- Vossas excelências na vossa carta, na alínea (b) ponto 3, indicam e passo a citar:

“Todos os trabalhadores prestam a sua atividade de acordo com o regime de horários diversificados e da rotatividade dos dias de descanso semanal, salvo cinco trabalhadores cujo horário foi ajustado às suas necessidades, em virtude de pedidos de alteração do horário de trabalho”.

Resposta 3- : Ora face ao exposto por V.exa. e em virtude de existirem trabalhadores a desempenhar funções em regime de horários flexíveis e até fixos na respetiva loja onde desempenho funções, uns desempenhando funções em setores de maior exposição ao contacto com o cliente do que o meu setor, sendo que o meu setor tem constituição estrutural e forma de trabalhar em tudo semelhante aos demais setores e em virtude de no passado eu já ter desempenhado funções com colegas a usufruir de horário flexível e não sendo o meu setor (...) atualmente abrangido por nenhum colaborador a usufruir do horário flexível de acordo com o Artigo 56.º do Código do Trabalho.

Ao abrigo do Artigo 25.º “Proibição de discriminação” ambos do Código do Trabalho, sinto-me por isso alvo de discriminação por parte de V. Exa. pois já foi exposto por mim a necessidade de conjugar a vida pessoal com a vida profissional devido ao meu filho e respetiva situação do meu agregado familiar, estando por isso a receber tratamento discriminatório face aos demais trabalhadores onde foram os respetivos horários de trabalho ajustados às suas necessidades.

Para melhor compreensão dos factos passo a citar o Art.º 24 e Art.º 25 ambos do Código do trabalho onde diz:

Artigo 24.º Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho

1 - O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.

5 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 4.

Artigo 25.º Proibição de discriminação

1 - O empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, em razão nomeadamente dos factores referidos no n.º 1 do artigo anterior.

8 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 7.

4- Vossas excelências na vossa carta, na alínea (b) ponto 5, indicam e passo a citar:

“A loja pratica horários diversificados, com folgas rotativas, e cuja organização varia de acordo com a secção em causa, estando sempre subordinada a três fases: horário de abertura, intermédio e de fecho”.

Resposta 4-: Ora o afirmado por v. Exa não é totalmente correto pois por vezes existem dias em que nas diferentes sessões de trabalho não existem as 3 fases (horário de abertura, intermédio e de fecho), sendo o trabalho assegurado por apenas 2 trabalhadores (horário de abertura e de fecho), não sendo a secção de ... exceção.

Em conformidade com o Artigo 202.º do Código do Trabalho, nomeadamente no ponto nº4 é facilmente verificado a veracidade dos factos que afirmo.

5- Vossas excelências na vossa carta, na alínea (b) ponto 6, alegam e passo a citar:

“Assim, na secção da ... são praticados os seguintes horários:

- a. 07h00 às 17h00;
- b. 09h00 às 18h00 e das
- c. 11h45 às 21h45

Resposta 5-: Ora o afirmado por v. Exa., não é de todo correto pois o horário da ... alínea a) que indica 07h00 às 17h00 é por vezes na verdade das 06h00 às 16:00 horas, em conformidade com o Artigo 202.º do Código do Trabalho, nomeadamente no ponto nº4 é facilmente verificado a veracidade dos factos que afirmo.

Para melhor compreensão dos factos passo a citar o Art.º 202 do Código do trabalho onde diz:

Artigo 202.º “Registo de tempos de trabalho”

4- O empregador deve manter o registo dos tempos de trabalho, bem como a declaração a que se refere o artigo 257.º e o acordo a que se refere a alínea f) do n.º 3 do artigo 226.º, durante cinco anos.

5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

6- Vossas excelências na vossa carta, na alínea (b) ponto 10, alegam e passo a citar:

“Assim, no mínimo, a secção necessita no mínimo de 2 trabalhadores por dia para o seu correto funcionamento, sendo que, coincidindo com alturas de maior afluência a secção necessita de 3 trabalhadores ou da sua totalidade”.

Resposta 6- : Ora tal como referido no ponto 6 da alínea b), nem sempre isso acontece pois por vezes existem dias em que nas diferentes secções de trabalho não existem as 3 fases (horário de abertura, intermédio e de fecho), sendo o trabalho assegurado por apenas 2 trabalhadores (horário de abertura e de fecho), não sendo a secção de ... exceção.

Em conformidade com o Artigo 202.º do Código do Trabalho, nomeadamente no ponto nº4 é facilmente verificado a veracidade dos factos que afirmo.

7- Vossas excelências na vossa carta, na alínea (b) ponto 12, alegam e passo a citar:

“O que se torna impossível, caso seja atribuído de forma permanente um horário de abertura (conforme solicita) e folgas fixas ao fim de semana”.

Resposta 7-: Ora sobre o exposto cumpre informar que entrei a trabalhar após o término da licença de maternidade e férias no dia 17 de novembro de 2022 e até à data encontro-me a amamentar o meu filho sendo que o meu horário de trabalho desde essa data é maioritariamente das 07h00 às 14h00 com 01h00 de almoço e a loja sempre conseguiu conciliar os horários com os 4(quatro) trabalhadores a tempo interior e 1(um) a tempo parcial que fazem parte da secção de ... a que pertença.

8- Vossas excelências na vossa carta, na alínea (b) nos pontos 18 e 19, alegam e passo a citar:

“18. Como é hábito, a loja tentou, por todos os meios, promover um acordo com V. Exa. tendo em vista estabelecer uma solução equilibrada para ambas as partes.”

“19. No entanto, e apesar dos esforços envidados, não foi possível alcançar um acordo, vendo-se a loja forçada a dar seguimento à presente intenção de recusa”.

Resposta 8-: Ora existiu apenas 1 (uma) reunião sobre o pedido por mim redigido a v.exa. que aconteceu no passado dia 10 de julho de 2023 na ..., onde fizeram parte integrante da mesma 2(dois) elementos dos Recursos Humanos; eu e o Diretor de loja, onde no decorrer da respetiva reunião foram feitas algumas questões por parte dos elementos dos Recursos Humanos, nas quais eu demonstrei sempre abertura e disponibilidade para que as negociações visassem o acordo entre ambas as partes, sendo que uma das questões debatidas era se eu pudera efetuar trabalho em pelo menos 1(um) sábado por mês, na qual eu respondi afirmativamente, onde eu acordaria com toda a antecedência necessária com a loja qual o sábado de trabalho, pois seria num sábado que o meu marido estivesse em casa para tomar conta do nosso filho.

Questionaram também se nesse sábado que iria trabalhar por mês se existia possibilidade de efetuar horário diferente do pedido por mim aquando do pedido de horário flexível, algo que respondi também que sim.

Ora estas questões e respostas que surgiram na reunião infra nada consta nesta carta enviada por v.exa., sendo que demonstra exatamente o contrário do que referem, pois de minha parte existiu sempre abertura e disponibilidade para juntos tentarmos chegar a um acordo, sendo que ainda no

seguimento desta mesma premissa é completamente falso e de carácter difamatório o entendimento das vossas palavras quando afirmam "...apesar dos esforços enviados, não foi possível alcançar um acordo, vendo-se a loja forçada a dar seguimento à presente intenção de recusa". Reforço que pelo transcrito na carta de vossa, não houve nenhuma abertura para apreciar o meu pedido tendo havido sim uma manifestação expressa de pretender recusar qualquer pedido que por mim fosse formulado.

9- Vossas excelências na vossa carta, na alínea (b) nos pontos 20 e 21, alegam e passo a citar:

"20. Assim, e em primeiro lugar, sempre se diga que a loja moveu todos os esforços para adaptar os horários praticados à situação de V. Exa."

"21. Na realidade, a loja encontrava-se a diligenciar alternativas para que V. Exa. realizasse, na maioria das vezes, horários de abertura".

Resposta 9-: Como já explicado por mim anteriormente em resposta a alínea (b) ponto 12 da carta de vossa, tendo como referência o ponto 7 da minha resposta, onde passo a citar a mesma:

Ora sobre o exposto cumpre informar que entrei a trabalhar após o término da licença de maternidade e férias no dia 17 de novembro de 2022 e até à data encontro-me a amamentar o meu filho sendo que o meu horário de trabalho desde essa data é maioritariamente das 07h00 às 14h00 com 01h00 de almoço e a loja sempre conseguiu conciliar os horários com os 4(quatro) trabalhadores a tempo interior e 1 (um) a tempo parcial.

De referir que tal acontece desde a data de 17 de novembro de 2022, sem que tivesse existido qualquer problema para a loja em gerir da melhor forma os horários da secção da ... em prol do seu bom funcionamento até à presente data, mesmo eu efetuando tal horário.

Acontece também que até à presente data, este foi o único pedido por mim efetuado, pedido esse datado de 03 de julho de 2023 sendo de imediato recusado por vossa.

Julgo até algo irónico como pelo anteriormente exposto a empresa antes de eu efetuar tal pedido conseguiu gerir o meu horário de trabalho nos moldes acima descritos, mas após pedido que desde já se refira ser mais alargado pois termina às 18h00 e não às 14h00 ser imediatamente recusado.

10- Vossas excelências na vossa carta, na alínea (b) nos pontos 22 e 41, alegam e passo a citar:

"22. No entanto, atribuir-lhe o horário que solicita de forma fixa, significaria um verdadeiro atropelo ao regime de horários diversificados em vigor em toda a loja e, por consequência, também na secção onde se encontra, conforme se comprova pela simulação horária que se junta em anexo à presente intenção de recusa".

"41. Um tratamento preferencial a V. Exa. iria potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja, sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço desta".

Resposta 10-: Esta vossa alegação não está conforme o que se pratica em loja, havendo acordos em vigor, realizados entre V. Exas. e vários colaboradores, meus colegas desta loja, de outros setores que, ao abrigo do artigo 56.º usufruem de horários, considerados por V. Exas, de fixos.

V. Exas, ao abrigo do Código do Trabalho no Artigo 202º acerca do Registo de tempos trabalho, no nº4 refere que o empregador deve manter os registos dos tempos de trabalho durante 5 (cinco) anos, seguramente poderá ser verificada e confirmada a veracidade do que afirmo.

Refiro uma vez mais que desde o dia 17 de novembro de 2022 e até à data encontro-me a amamentar o meu filho sendo que o meu horário de trabalho desde essa data é maioritariamente das 07h00 às 14h00 com 01h00 de almoço e a loja sempre conseguiu conciliar os horários com os

4(quatro) trabalhadores a tempo interior e 1 (um) a tempo parcial sem que existisse qualquer problema para a loja em gerir da melhor forma os horários da secção da ... em prol do seu bom funcionamento até à presente data.

Por esses motivos não estou a requerer um tratamento especial que pelo afirmado por V.exa. no ponto 41 da alínea b) e passo a citar: “Um tratamento preferencial a V. Exa. iria potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa...”, mas sim a requerer tratamento igual aos demais trabalhadores que usufruem atualmente de horários flexíveis ao abrigo do Artº56º “Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, sendo uma vez mais importante fazer referência ao Artigo 25º “Proibição de discriminação” conjugado com Artigo 24.º “Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho”.

Aproveito ainda para reformular o meu pedido de horário flexível a trabalhador com responsabilidades familiares nos seguintes moldes:

1. Disponibilidade total para desempenhar horários desde as 06h00 às 18h00(algo que contempla o horário denominado de abertura e de intermédio em uso na secção da ...);
2. Folgas aos Fins de Semana (sendo que existe a possibilidade tal como referido na reunião com v.exa. no dia 10 julho 2023 para efetuar um sábado de trabalho por mês em data e horário a acordar com a devida antecedência entre mim e a empresa;
3. Passar a ter apenas 1(uma) hora de pausa para o almoço (o que possibilita mais escolha para a empresa aquando da realização do meu horário de trabalho).
4. Este pedido de horário flexível visa efeitos até o meu filho ... perfazer os 12 anos de idade.

Em suma conto com a vossa melhor atenção a este meu pedido, reforçando que ao abrigo do Código do Trabalho o ponto nº2 alínea b) do Artigo 212.º elaboração do horário de trabalho, refere que o empregador deve facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

O Art.º23º relativo a “conceitos em matéria de igualdade e não discriminação”, no seu ponto 1, considera uma discriminação direta, sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável.

Dado que existem outros trabalhadores a desempenhar funções na mesma loja que eu a quem foi atribuído um horário das 09h00 às 18h00, em regime de horário flexível, bem como com folgas fixas aos fins de semana, horário esse que por si só já possibilitaria, sem qualquer outra alteração, o cumprimento das minhas responsabilidades familiares, penso que será expectável que o mesmo me seja concedido de modo a não me sentir discriminada.

Sem outro assunto, aguardarei o vosso parecer a esta minha exposição acreditando que encontraremos uma solução favorável para ambas as partes.

Nota: Para uma melhor compreensão dos factos, a título de exemplo, junto se anexa horário de trabalho da secção de ... referente ao mês atual, onde se verifica a veracidade dos factos descritos por mim em resposta ao ponto 5 e ponto 6 da alínea b) de v.exa., tendo como referência a resposta 4-: e resposta 5-: de minha parte. (...)

3.5. À RECLAMAÇÃO apresentada, a trabalhadora junta vários documentos, entre os quais uma declaração comprovativa da residência e da composição do agregado familiar, emitida pela Junta de Freguesia de ..., datada de **19 de agosto de 2023**.

3.6. No pedido apresentado à entidade empregadora datado de 4 de julho de 2023, a trabalhadora solicita autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível, de segunda a sexta-feira, no período compreendido entre a hora de abertura de loja e termo no máximo às 18 horas, com intervalo para descanso de uma hora, e folgas semanais aos sábados e domingos, alegando que é mãe de um menino nascido em 12 de maio de 2022 e que, por não ter com quem o deixar, tem grandes dificuldades em conciliar a prestação de assistência e cuidados ao filho com a vida profissional.

3.7. Mais referiu que o pai da criança é ... encontrando-se integrado em serviço de escalas de 24 horas, que incluem os fins de semana, e juntou **unicamente** uma declaração comprovativa da situação profissional do pai da criança.

3.8. A entidade empregadora respondeu à trabalhadora em 21 de julho de 2023, manifestando intenção de recusar o pedido com os fundamentos da comunicação que consta do (CITE-FH/3646/2023) para o qual remetemos.

3.9. A entidade empregadora remeteu o processo à CITE por comunicação eletrónica de 27 de julho de 2023.

3.10. Conforme referimos em 3.5, a entidade empregadora recebeu a apreciação da trabalhadora elaborada nos termos do artigo 57º, nº 4 do Código do Trabalho no dia 28 de julho de 2023, pelo que **quando remeteu o processo à CITE não tinha ainda conhecimento da dita apreciação.**

3.11. Dispõe o artigo 57º, nº 5 do Código do Trabalho que “nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.” Sendo que, tratando-se de um prazo corrido (não suspende), o

incumprimento desta obrigação gera a aceitação tácita do pedido do/a trabalhadora, como resulta do nº 8, al. c) do mesmo artigo.

3.12. Não se mostra, por isso, censurável que o processo tenha sido remetido sem a apreciação da trabalhadora que, de todo em todo, naquela data, não conhecia, e que recebeu 7 (sete) dias volvidos sobre a data do envio da intenção de recusa.

3.13. Advirta-se, no entanto, a entidade empregadora que imediatamente após ter conhecimento da dita apreciação deveria tê-la remetido à CITE - o que não fez - sobretudo se constatasse pela data da receção da intenção de recusa pela trabalhadora que a mesma havia sido apresentada dentro do prazo legalmente previsto.

3.14. Contudo, e apesar da junção **que ora faz** do documento comprovativo da composição do agregado familiar, que apresenta como dissemos a data de **19 de agosto de 2023**, a trabalhadora RECLAMANTE não declarou oportunamente, como deveria, que vive com o filho em comunhão de mesa e habitação.

3.15. Como dissemos, no que respeita ao pedido de horário flexível para trabalhador/a com responsabilidades familiares, o legislador circunscreve os requisitos formais do pedido aos números 1, alíneas a) e b) i) do artigo 57º, referindo que “[o] trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível 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:
- i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; (...).”

3.16. A omissão desta declaração ou de documento a partir do qual se possa inferir a comunhão de mesa e habitação, constitui uma irregularidade formal do pedido que obsta à sua apreciação por esta Comissão, sem prejuízo de a trabalhadora, aqui RECLAMANTE,

querendo e a todo o tempo, poder formular novo pedido que preencha todos os requisitos legais da sua admissibilidade.

3.17. A declaração junta pela trabalhadora em sede de RECLAMAÇÃO não basta, no entanto, para a regularização do pedido que oportunamente apresentou à entidade empregadora.

IV – CONCLUSÃO

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

4.1. Indeferir a presente RECLAMAÇÃO e manter o sentido do Parecer Reclamado.

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 da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 11 DE OUTUBRO DE 2023, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.