

PARECER N.º 210/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, da trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. ..., S.A.
Processo n.º 977 – FH/2012

I – OBJETO

1.1. Em 24 de outubro de 2012, a CITE recebeu da Direção de Relações Laborais, do ..., S.A., o pedido com o seguinte teor:

... Em conformidade com o n.º 5 do art. 57.º do Código do Trabalho, cumpre a esta Empresa remeter para seu parecer, o requerimento elaborado pela colaboradora ..., em funções no estabelecimento comercial do ... de ...

No entanto e antes de se entrar em explicações específicas aplicáveis a esta colaboradora, iremos tecer algumas considerações de carácter geral que ajudem a compreender o “modos operandi” do referido estabelecimento e nomeadamente da área em que a requerente presta as suas funções:

1. O período de abertura do estabelecimento ... de ..., é diariamente, das 09:00 h às 21:00 h.

2. Existem 18 colaboradores a trabalhar na área da frente de loja.

3. Sendo que 6, são colaboradores, com filhos menores.

4. É pois este o contexto à luz do qual se deve apreciar a pretensão apresentada e perceber a posição assumida pela Empresa.

Passamos, então, a expor a situação em concreto, relativa à colaboradora ..., em funções no estabelecimento comercial do ... de ... sumariando o conteúdo da correspondência trocada com a requerente, a qual se junta na íntegra em anexo.

A colaboradora, através de carta enviada a 21 de setembro de 2012, solicitou um

horário de trabalho:

- *Fixo das 09:00h às 18:00h, de forma a que possa acompanhar o seu filho menor de idade, atualmente com 10 anos. (nota: na carta enviada à colaboradora apesar de referir o horário solicitado correto, refere também por lapso de escrita um pedido de jornada continua, que não ocorreu e que não deverá ser tido em consideração).*
- *No seu pedido não informou a Empresa, do período pelo qual pretende usufruir deste horário.*
- *E não juntou declaração da Junta de Freguesia que confirma que o seu filho vive consigo em comunhão de mesa e habitação, tal como é exigido no artigo 57.º n.º 1, al. b), i) do Código do Trabalho.*

Juntou

- *Declaração do médico Dr. ... do Departamento de Psiquiatria e Saúde Mental que refere entre outras coisas a necessidade de adequação do horário laboral da mãe para dar apoio no horário pós-escolar.*
- *Declaração do pai da criança, a referir que o casal está separado de facto e que a guarda do menor é exercida em pleno pela mãe, não tendo o pai disponibilidade de tempo para ajudar em virtude de trabalhar num restaurante com o seguinte horário: 11:30h às 11:00h 19:00h às 24:00h, com folga à 4.ª feira.*
- *Horário escolar do filho mais velho, de forma a comprovar que não tem o apoio deste.*
- *Refere ainda que necessita da atribuição deste horário, pois o seu filho menor apresenta problemas de rendimento escolar e social estando já a ser acompanhado em consulta de pedopsiquiatria.*
- *Não tem familiares que a possam apoiar.*

Na resposta enviada por correio registado à colaboradora, a empresa referiu em suma, os seguintes motivos que estiveram na base da recusa do pedido formulado: O facto de estarmos perante horários rotativos implica que ao mexer nos horários de uma colaboradora, isso se vá repercutir nos horários de todos os outros colaboradores da mesma área.

Consequentemente, ao abrirmos esta exceção à sua situação teríamos de abrir também a todas as suas colegas que se encontram em situação semelhante o que tornava difícil o normal funcionamento e a capacidade de resposta nessa área.

Acréscce que 5 colegas têm um horário com limitações.

Desta forma, a solução encontrada para os nossos colaboradores, ao terem horários rotativos, permite não sobrecarregar apenas alguns mas sim todos terem a hipótese de tentar conciliar a vida profissional com a vida pessoal.

Resumindo, temos de ter horários rotativos em que todos têm de fazer aberturas, fechos e as folgas ao fim de semana têm de ser rotativas, e sendo assim e em abono do bom funcionamento da loja não nos é possível fixar horários.

A aceitação deste pedido, iria trazer grande transtorno quer ao nível da gestão de horários, quer ao nível do normal funcionamento da sua área, uma vez que não delimita no tempo o período pelo qual pretende usufruir deste horário, sendo este um dos elementos exigidos para fundamentar este pedido ao empregador (artigo 57.º n.º 1 al. a) e n.º 2 CT) o que impediria que outro colega dessa área pudesse usufruir também de um horário flexível, durante um período alargado de tempo no limite até ao seu filho menor completar 12 anos.

Neste sentido, torna-se impossível garantir o equilíbrio e justiça para com os interesses pessoais de todos os elementos do quadro do pessoal da área referida e simultaneamente garantir a prossecução da atividade da loja em condições de normalidade e sem proceder a um reforço do quadro, situação que causaria prejuízo à empresa.

Acréscce que o pedido em causa nada tem de flexível, pois impede o empregador de elaborar o horário de trabalho (artigo 56.º n.º 3 CT), uma vez que é solicitado a atribuição de um horário fixo das 9:00h às 18:00h.

A Colaboradora, apresentou a sua apreciação aos motivos invocados pela Empresa para proceder à recusa do seu pedido, referindo em síntese que

- Em algum momento solicitou folgas fixas ao Sábado e Domingo, nem como alternativa praticar horário de jornada continua, situação que se reconhece como verdadeira, pois como acima se referiu em nota, houve um lapso de escrita na resposta apresentada pela empresa onde tal estava referido, apesar de apenas ter sido analisado a pretensão real da colaboradora em praticar um horário fixo das 9:00h às 18:00h.

-No seu pedido não juntou declaração da junta freguesia a confirmar que o seu filho vive em comunhão de mesa e habitação, porque tal documento não foi solicitado

até à data.

- A proposta verbal junto do gerente de loja sr. ..., foi no sentido de viabilidade de facilitar o horário de trabalho de segunda-feira a sexta-feira das 9:00h às 18:00h, dado que ao fim de semana não precisa e compreende que não pode prejudicar a equipa. Explicou que este seu pedido se devia ao facto do seu filho precisar de ser acompanhado de acordo com relatório da professora e do Médico assistente na especialidade de pedopsiquiatria.

Face a todo o exposto, a Empresa submete este processo à apreciação da Comissão de Igualdade no Trabalho e no Emprego, permitindo-se chamar atenção para as razões que estiverem na origem dos horários estabelecidos, para a situação específica acolhida pela Empresa em benefício exclusivo das suas trabalhadoras em situações familiares a requererem essa atenção, e, em suma para toda a factualidade exposta.

Agradecemos desde já a atenção dispensada a este assunto

Sem mais de momento,

Com os melhores cumprimentos...

1.2. A trabalhadora vem solicitar o pedido de 20 setembro de 2012, recebida em 21.09.2012 pela entidade empregadora, conforme declaração da própria na recusa:

... Assunto : *Requerimento de horário trabalho das 9:00) às 18:00)*

Ex. mo senhor.

- *Estou separada de fato desde fevereiro de 2011*

- *Tenho a meu cargo dois filhos, sendo que um é menor e exerço o poder paternal na exclusividade (junto fotocópia de declaração passada pelo pai).*

- *Ainda não recorri ao tribunal de menores para regulamentar o poder paternal por motivos económicos e pessoais.*

- *Meu outro filho maior de idade encontra-se na Faculdade com Horário em anexo,*

- *O menor tem 9 anos de idade e encontra-se com problemas rendimento escolar e social, está já em consulta de pedopsiquiatria . Já reprovou um ano escolar por falta de acompanhamento.*

- *Junto Cópia do relatório médico do menor ...*

- *Horário Escolar do ... é das 9 às 17:30.*

Face ao exposto, aguardo resposta. desejando bom trabalho!

Cordiais cumprimentos!

Dafundo, 20 de setembro de 2012 ...

- 1.3.** Na exposição de motivos, recebida em mão pela trabalhadora em 08.10.2012, diz a entidade empregadora:

... Ex.mo(a) Senhor(a)

... Entregue em mãos

Assunto: Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares nos termos do disposto nos arts. 56 e 57 do Código do Trabalho

Lisboa, 3 de outubro de 2012

Ex.mo (a). Senhor(a),

Vimos por este meio dar resposta à solicitação de V. Ex.a, expressa em carta por nós recebida em 21 de setembro de 2012, em praticar um horário de trabalho das 09:00h às 18:00h.

O seu requerimento mereceu-nos a melhor atenção tendo sido analisada a sua pretensão em praticar um horário com folgas fixas ao Sábado e Domingo ou em alternativa, praticar um horário em jornada contínua no máximo até às 15:30 um horário de trabalho das 09:00h às 18:00h, para que possa acompanhar o seu filho menor de idade, atualmente com 10 anos.

1. No seu pedido não informou a Empresa, do período pelo qual pretende usufruir deste horário.

2. E não juntou declaração da Junta de Freguesia que confirma que o seu filho vive consigo em comunhão de mesa e habitação, tal como é exigido no artigo 57.º n.º 1, al. b), i) do Código do Trabalho.

3. Juntou

a. Declaração do médico Dr. ... do Departamento de Psiquiatria e Saúde Mental que refere entre outras coisas a necessidade de adequação do horário laboral da mãe para dar apoio no horário pós-escolar.

b. Declaração do pai da criança, a referir que o casal está separado de facto e que a guarda do menor é exercida em pleno pela mãe, não tendo o pai disponibilidade de tempo para ajudar em virtude de trabalhar num restaurante com o seguinte

horário:

11:30h às 17:00h ; 19:00h às 24:00h, com folga à 4.^a feira.

c. Horário escolar do filho mais velho, de forma a comprovar

4. Refere ainda que necessita da atribuição deste horário, pois o seu filho menor apresenta problemas de rendimento escolar e social estando já a ser acompanhado em consulta de pedopsiquiatria.

5. Não tem familiares que a possam apoiar.

Cumpre-nos então decidir:

6. Como é do seu conhecimento, existem cerca de 18 colaboradores a trabalhar na área de frente de loja no ... de ...

7. Dos 18, 6 incluindo V.Exa., são mães, com filhos menores de 12 anos.

8. O facto de estarmos perante horários rotativos implica que ao mexer nos horários de uma colaboradora, isso se vá repercutir nos horários de todos os outros colaboradores da mesma área.

9. Consequentemente, ao abrirmos esta exceção à sua situação teríamos de abrir também a todas as suas colegas que se encontram em situação semelhante o que tornava difícil o normal funcionamento e a capacidade de resposta nessa área.

10. Acresce que, 5 colegas têm um horário com limitações.

11. Desta forma, a solução encontrada para os nossos colaboradores, ao terem horários rotativos, permite não sobrecarregar apenas alguns mas sim todos terem a hipótese de tentar conciliar a vida profissional com a vida pessoal.

12. Resumindo, temos de ter horários rotativos em que todos têm de fazer aberturas, fechos e as folgas ao fim de semana têm de ser rotativas, e sendo assim e em abono do bom funcionamento da loja não nos é possível fixar horários.

13. A aceitação deste pedido, iria trazer grande transtorno quer ao nível da gestão de horários, quer ao nível do normal funcionamento da sua área, uma vez que não delimita no tempo o período pelo qual pretende usufruir deste horário, sendo este um dos elementos exigidos para fundamentar este pedido ao empregador (artigo 57 n.º 1 al a) CT) o que impediria que outro colega dessa área pudesse usufruir também de um horário flexível, durante um período alargado de tempo no limite até ao seu filho menor completar 12 anos.

14. Neste sentido, torna-se impossível garantir o equilíbrio e justiça para com os

interesses pessoais de todos os elementos do quadro do pessoal da área referida e simultaneamente garantir a prossecução da atividade da loja em condições de normalidade e sem proceder a um reforço do quadro, situação que causaria prejuízo à empresa.

15. Acresce que o pedido em causa nada tem de flexível, uma vez que impede o empregador de elaborar o horário de trabalho (artigo 56 n.º 3 CT), uma vez que é solicitado a atribuição de um horário fixo das 9:00h às 18:00h.

Resta-nos então informar que, pelos motivos acima expostos é nossa intenção negar a pretensão por V. Ex.a apresentada, no entanto iremos tentar sempre que possível organizar os horários tendo em conta as limitações que nos expôs na sua carta.

Por conseguinte e com o intuito de anexar ao processo a submeter à Comissão de Igualdade no Trabalho e no Emprego, tem V. Ex.a, 5 (cinco) dias, a contar da data de receção da presente carta, para remeter a esta Empresa caso o pretenda, a sua apreciação à exposição dos motivos supra mencionados, nomeadamente para a seguinte morada – Largo do ..., n.º ..., ... Lisboa, Direção de Operações ..., ao cuidado de Dr.ª ...

Com os melhores cumprimentos, ...

1.4. A Trabalhadora vem apreciar a recusa como se transcreve:

... Assunto: Horário de trabalho flexível com responsabilidades familiares

Dafundo, 15 de outubro de 2012

Exma senhora,

Depois de receber o vosso indeferimento em mãos ao meu pedido, venho por este meio esclarecer:

-Em algum momento solicitei folgas fixas ao Sábado e Domingo, nem como alternativa praticar horário de jornada continua;

-No meu pedido não juntei declaração da junta freguesia a confirmar que meu filho vive em comunhão de mesa e habitação, porque tal documento não foi solicitado até à data.

Passo a expor:

-A minha proposta verbal junto do gerente de loja sr. ..., foi no sentido de

viabilidade de facilitar o horário de trabalho de segunda-feira a sexta-feira das 9 às 18, dado que ao fim de semana não preciso e compreendo que não posso prejudicar a equipa. Expliquei que este meu pedido se devia ao fato de meu filho precisar de ser acompanhado de acordo com relatório da professora e do Médico assistente na especialidade de pedopsiquiatria.

Mais informo;

- A 4 de janeiro de 2010, na secção de charcutaria sofri um acidente de trabalho, “do qual hoje tenho uma incapacidade permanente atribuída pelo tribunal de trabalho de 30%. Quando regresssei ao trabalho com incapacidade de trabalho a 30%, foi-me proposto que fizesse uso das férias relativamente ao ano de 2009, com a condição que durante o período de férias dar continuidade aos tratamentos de fisioterapia e consultas na companhia de seguros, o que aceitei para bem da equipa de trabalho e da loja;
- Exerci funções nesta secção até 3 de dezembro de 2011, altura em que sofri outro acidente de trabalho,
- Conforme se pode verificar nos autos da medicina de trabalho, as minhas limitações para executar tarefas de trabalho com movimentos repetitivos e pesos da mão esquerda,
- Das tarefas, apenas deixei de fazer cortes de fiambre, todas as outras tarefas eu sempre as cumpri, sacrificando o estado de saúde, tudo para equilíbrio da equipa de trabalho, dado que D. ... Gerente na data IT argumentava que eu fazia muita falta na secção do Take aways, devido ao meu nível de empenho e conhecimento profissional,
- De julho de 2010 a 3 de dezembro de 2011, o meu horário foi fixado das 11 às 14 e das 16 às 21, poucos foram os dias que pratiquei outro horário, chegando a ter meses seguidos em que no mapa de horário só precisava ter conhecimento sobre os dias de descanso semanal, sem direito a trocas com qualquer colega, refiro que a loja é que veio contra o principio estabelecido pela empresa de horários rotativos.
- Este horário de trabalho refletiu-se no rendimento escolar e social do meu filho, reprovando de ano escolar e seguidamente entrar no sistema alerta para consultas de pedopsiquiatria Em finais de junho de 2011, quando recebi relatório da professora ..., em que descrevia os motivos que levava o meu filho a ser reprovado

Comentário [Lince1]: fim-de-semana convertido para fim de semana

no seu 3.º ano escolar, obtive uma reunião com o Dr ... e sr. ... aos quais expliquei toda a situação, inclusive a forma verbal e discriminatória como a minha chefe de secção D. ... emanava ordens contrárias aos relatórios médicos, usando expressões verbais não enquadradas a nível profissional nem das suas competências que desses conflitos já tinha entregue uma carta á gerente de Loja D. ... Porque não reconhecia o direito à difamação ou ás competências para despedimento laboral à sra D. ...

- Após esta reunião, o clima de trabalho ficou desagradável, sempre que eu zelava pelos interesses da secção, era ignorada. Mesmo assim continuei de forma profissional a trabalhar dentro dos conhecimentos que possuía, uma vez que não recebia ordens de trabalho!

- Em 2 de novembro, fui alertada pela professora do meu filho D. ... de que a situação do meu filho estava a agravar precisando de medidas urgentes, foi então nesta data que entreguei requerimento por Email aos recursos humanos para obter horário de trabalho de acordo a dar o apoio necessário ao meu filho.

- Fui chamada ao gabinete de informática da loja, onde D. ... “Gerente da loja” que desaprovando a minha atitude me referiu as palavras que passo a descrever:

..., você sabe que já era para estar como chefe da secção do Take Aways ? Só, não dei o seu nome por causa da sua mão! Você é muito esperta, eu não estive na sala de reuniões com você o sr. ... e Dr. ... mas sei tudo o que você disse! Mas sabe nós gerência, somos mais espertas que você e unidas! A nossa versão é igual e quem passa por mentirosa é você. Fique a saber que não tem melhor loja do distrito para trabalhar que esta e mesmo que peça a sua transferência para outra loja fazemos chegar lá a sua fama.

- A estas palavras só respondi – A senhora fique descansada, porque se pedir transferência será entre regiões, para o Porto ou para Santarém e se não tem mais nada para me dizer peça licença para me retirar.

- Dois dias depois apresentei o meu pedido de transferência para duas lojas no concelho de Vila Nova de Gaia. Estas duas lojas eram Av. da ... em Vila Nova de Gaia ou loja da freguesia do ...

- Assim, e para facilitar as negociações de transferência, fiz requerimento a cancelar ao mesmo pedido de horário de trabalho flexível com responsabilidades

familiares.

- *Em março de 2012, sou informada que estava transferência concedida para a Cidade do Porto, ao que prontamente respondi que não tinha sido essa a loja solicitada, fui então informada pelo sr. Dr ... que tinha sido um pedido especial e pessoal e caso não aceitasse estaria em causa os seus conhecimentos. Obviamente que não queria deixar ficar mal uma pessoa que estava a fazer alguma coisa para me ajudar, senti-me grata, mas de fato era incompatível com o que desejava construir, porque a loja em causa situa-se numa zona problemática do Porto e isolada de transportes públicos localizada em zona industrial.*

- *Não pretendi com este meu pedido desequilibrar a equipa ou prejudicar as minhas colegas de trabalho que também tem filhos menores e fico satisfeita por possuírem o maior bem que se pode ter uma vida, “familiares que as podem apoiar e ajudar na educação e formação dos seus filhos”.*

Os meus mais sinceros agradecimentos por toda a atenção prestada, desejando a esta equipa a continuidade de bom trabalho.

...

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Para os trabalhadores com responsabilidades familiares, abrangidos pelo regime do contrato individual de trabalho, as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se, atualmente, estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

2.2. Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do 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 ... e pessoal, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.*

2.3. Para o exercício deste direito estabelece o n.º 1 do artigo 57.º 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:*

- *Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;*

- *Declaração da qual conste:*

“i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação (...).”

2.4. No mencionado artigo 57.º dispõe também o n.º 2 e 5 :: *...2 - 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. ... e nos n.ºs 4 e 5 : No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.*

5 – 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. ...

2.5. E, nos termos do disposto no n.º 8 alínea c) do mesmo artigo 57.º: *... Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:*

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

... c) Se 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.

2.6. Analisado o processo verifica-se que:

- O fundamento da intenção de recusar o pedido de horário flexível foi entregue por mão própria pela entidade empregadora à trabalhadora no dia 08 de outubro de 2012 ;

- A trabalhadora veio apreciar esta recusa em 15.10.2012;
- O prazo para envio do pedido de parecer prévio à CITE terminou no dia 22 de abril de 2012, de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho;
- O pedido de parecer prévio foi remetido à CITE por carta registada no dia 23 de outubro de 2012, ou seja, um dia após o decurso do prazo legalmente estabelecido.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, a CITE delibera:

3.1.1. Opor-se à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível porquanto, nos termos do previsto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o pedido da trabalhadora para trabalhar em regime de horário flexível foi aceite nos seus precisos termos.

3.1.2. Recomendar ao empresa ..., S.A, que elabore o horário flexível tal como requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., promovendo condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 127.º, bem como elabore horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 12 DE NOVEMBRO DE 2012**