



PARECER N.º 76/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de 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
Processo n.º 338 – FH/2012

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 10 de abril de 2012, da empresa ..., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ...
- 1.2. Dado que a empresa não remeteu a documentação que no ofício diz anexar, foi-lhe solicitado por ofício que fizesse entrega da mesma na CITE, de modo a que o processo pudesse ser devidamente analisado.
- 1.3. Em 16 de abril de 2012 a empresa fez entrega na CITE de alguma dessa documentação, ficando ainda em falta a resposta à trabalhadora da intenção de recusar a fixação do horário flexível, pelo que foi contactada telefonicamente a administração de pessoal da empresa para que fosse feita entrega desse documento, o que só veio a fazer em 30 de abril de 2010.
- 1.4. Em 14 de março de 2012, a referida trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, com os seguintes fundamentos:
 - 1.4.1. *Sou mãe de uma criança menor, com 7 anos, a frequentar o 2º ano do 1º ciclo do ensino básico na Escola Básica de ..., do Agrupamento de Escolas de ..., com aulas de 2ª a 6ª, das 13h15 às 18h15.*



- 1.4.2. *Na parte da manhã a minha filha fica no CAF da associação de pais da escola, tal como após as aulas, até eu a ir buscar. O CAF da associação de pais encerra às 19h30 (cfr. Declarações anexas).*
- 1.4.3. *O pai da minha filha, de quem me encontro separada, trabalha itinerariamente pelo país, pernoitando muitas vezes longe, sem possibilidade de a levar ou buscar à escola (declaração que protesta juntar).*
- 1.4.4. *Face às razões expostas, venho solicitar que me seja atribuído, com efeitos a 30 dias após a receção da presente, pelo prazo de **cinco anos**, o regime de flexibilidade de horário em moldes que me permitam terminar o período de trabalho até às **18:00 horas**.*
- 1.5. Por carta datada de 23 de março de 2012 e recebida pela trabalhadora em 28 de março de 2012, a entidade empregadora notificou-a da intenção de recusa alegando *exigências imperiosas do funcionamento do estabelecimento e da secção onde a trabalhadora irá passar a prestar serviço*, pelos fundamentos seguintes:
- 1.5.1. *O horário de laboração do estabelecimento onde presta serviço é de segunda a quinta-feira, das dez às vinte e uma horas; às sextas e sábados das dez às vinte e três horas e trinta minutos; e aos domingos das dez às vinte horas;*
- 1.5.2. *Tal atividade é desenvolvida por um grupo de trabalhadores com as mesmas funções ou funções complementares, e vários dos que prestam o seu serviço na V/ futura secção são do sexo feminino sendo que várias são também mães, tendo praticamente todas contratos por tempo indeterminado.*
- 1.5.3. *Face a esta realidade e ao período prolongado de funcionamento, a empresa tem, na organização, complexa, dos horários de trabalho, e da sua consequente rotatividade, de atender a inúmeros fatores e variáveis, como sejam os “picos” de afluência de clientes, a sazonalidade, o absentismo, as folgas rotativas, baixas por doença, férias e demais realidades relevantes.*
- 1.5.4. *O coletivo dos colaboradores que a cada momento deverá estar no seu posto de trabalho para prestar um atendimento de excelência ao cliente, é organizado de forma a que tal atendimento não seja afetado.*



- 1.5.5.** *Como tal, a alteração de horário pretendida causa distúrbios graves e irresolúveis na organização e funcionamento da atividade normal da secção, piorando drasticamente o atendimento ao cliente, e sobrecarregando os colegas.*
- 1.5.6.** *Acresce que o horário pretendido não é um horário flexível, mas sim um horário fixo*
- 1.6.** A trabalhadora apresentou em documento datado de 30 de março de 2012, que a empresa afirma ter recebido em 2 de abril de 2012, apreciação escrita dos fundamentos da intenção de recusa, dizendo, em síntese que:
- 1.6.1.** *O estabelecimento onde presto serviço é constituído por vários departamentos, como é do v/ conhecimento, onde o horário de trabalho é das 09:00 às 18:00, com 01:00 de almoço, de segunda a sexta, como é o caso do departamento onde eu me encontro e presto serviço desde 2001.*
- 1.6.2.** *No Pós Venda, somos, atualmente seis pessoas. Se “por exigências imperiosas do funcionamento do estabelecimento”, uma dessas pessoas tem que ser transferida para outro departamento, e, pelo que me foi informado pelo meu chefe, irá uma colega da empresa para o lugar de quem sair, não entendo o porquê destas mudanças.*
- 1.6.3.** *Se, realmente, existe a necessidade de mais uma pessoa para a Caixa Central, (dep. para onde me querem transferir, que eu iria c/ muito gosto, não fossem os horários), porque não transferir alguém que já trabalhe no horário rotativo, ou alguém a quem não afete tanto o novo horário, não lesando assim uma terceira pessoa, que está numa situação mais complicada para o poder cumprir ?!...*
- 1.6.4.** *Também é de estranhar o facto de, sermos seis pessoas, terem apenas se dirigido a mim com este facto, apesar de o colega, e único homem do departamento, com quem, neste momento, divido o trabalho da mesma divisão, ter sido abordado para esta situação de uma maneira completamente distinta da minha, onde o chefe o convidou para almoçar, e, a partir daí, nunca mais ninguém lhe falou deste assunto.*
- 1.6.5.** *Parece-me, também importante, referir que perante a informação que me foi*



dada pela empresa, sobre o novo horário e folgas que terei que efetuar ao mudar para o departamento que V. Exas. exigem, fiz o pedido de flexibilidade de horário onde a empresa poderia determinar o meu horário, desde que a hora de saída fosse às 18:00, para poder ir buscar a minha filha à escola.

- 1.6.6.** *Parece-me legítimo perante uma situação em que estou a ser encurralada e pressionada.*
- 1.6.7.** *Apelando ao espírito de diálogo e compreensão mútua, de que falam na carta que me foi enviada, e, estando V. Exas. “abertos a, por acordo, encontrarmos uma solução que afete o menos possível as intenções e interesses de ambas as partes”, parece-me evidente que existem outras possibilidades dentro da empresa de forma a não me prejudicarem desta maneira grave, já que “arrastam” também uma menor de sete anos, tendo em conta a situação já apresentada.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68º, nº 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33º, nº 1 dispõe que *a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*
- 2.2.** Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59º, nº1, al. b) que *todos os trabalhadores ... têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.*
- 2.3.** Para execução destes direitos, o Código do Trabalho, no seu artigo 56º – *horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares* – estabelece que *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 flexível...*



- 2.4.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos quando formula o pedido de horário flexível:
- *Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;*
 - *Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;*
 - *Apresentar declaração de que o menor vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação*
- 2.5.** 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*, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.6.** Em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subseqüentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos.
- 2.7.** No processo ora em apreciação, a empresa dá conhecimento à trabalhadora da recusa do horário flexível por documento datado de 23 de março e recebido por esta em 28 do mesmo mês, tendo a trabalhadora apresentado a sua apreciação por documento rececionado pela empresa em 2 de abril.
- 2.8.** Assim, a remessa do processo à CITE deveria ter ocorrido até dia 7 de abril, que, sendo sábado, deve ser adiado para de 9 (segunda feira).
- 2.9.** Ora a empresa remeteu o processo à CITE dia 10 de abril, e, como tal, deve ser considerado fora do prazo, com a consequência legal de o pedido ser considerado aceite pela entidade patronal, nos termos do artigo 57º, nº 8, al. c) do Código do Trabalho.
- 2.10.** Por outro lado, a trabalhadora pede o horário flexível *para poder ir buscar a sua filha à escola*, pelo prazo de cinco anos.
- 2.11.** A entidade patronal fundamenta a intenção da recusa alegando *exigências imperiosas do funcionamento do estabelecimento*, porquanto alega que:



- 2.11.1.** Há várias mulheres trabalhadoras que são mães, com contratos por tempo indeterminado;
- 2.11.2.** A empresa tem de atender, na organização complexa dos horários a inúmeros fatores e variáveis;
- 2.11.3.** A filosofia da empresa baseia-se no serviço de excelência que deve ser prestado ao cliente;
- 2.11.4.** A alteração do horário desta trabalhadora causa distúrbios à organização e funcionamento da atividade normal da secção;
- 2.12.** Todavia, não apresenta factos que concretizem e fundamentem o prejuízo para a empresa da atribuição do horário requerido por esta trabalhadora, o qual decorre do seu direito constitucional e legal de conciliação da vida profissional com a vida familiar, e que deve também ser tido em conta pela entidade patronal como mais um *fator e variável na organização complexa dos horários*.
- 2.13.** Por outro lado, não tem também razão a empresa quando diz que a trabalhadora não pediu um horário flexível, pois que, a indicação que esta faz de saída até às 18h 30 m decorre do disposto no artigo 56º, nº 2 do Código do Trabalho.
- 2.14.** Na apreciação, a trabalhadora afirma que a fixação de horário rotativo decorre de lhe ter sido imposta a transferência para a Caixa Central, podendo ter sido escolhida *alguém a quem não afete tanto o novo horário*.
- 2.14.1.** Apresenta ainda factos eventualmente indiciadores, na sua opinião, de discriminação relativamente a um colega do departamento.
- 2.15.** Portanto, a empresa não demonstra quais as exigências imperiosas do funcionamento da empresa que fundamentam a recusa da atribuição do horário flexível à trabalhadora requerente;
- 2.16.** E, por outro lado, o processo foi remetido à CITE fora de prazo, o que, nos termos do artigo 56º, nº 8, al. c) do Código do Trabalho tem como consequência que se considera aceite o pedido nos termos em que é feito.



III – CONCLUSÃO

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

- a) Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa pela entidade empregadora ..., do pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, formulado pela trabalhadora ...
- b) A entidade empregadora, na elaboração do horário de trabalho, deve proporcionar à trabalhadora requerente as condições que permitam a conciliação da sua vida profissional com a vida familiar, nos termos do artigo 127º nº 3 e do artigo 212º nº 2, al. b), do Código do Trabalho, e em conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, o que pode consistir na elaboração de horários rotativos.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 3 DE ABRIL DE 2012**