

PARECER Nº 245/CITE/2013

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 944 – FH/2013

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 30 de setembro de 2013, da empresa ..., S.A., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ...

1.2. Em 30 de agosto de 2013, a referida trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, com os seguintes fundamentos:

1.2.1. *Tenho 2 filhas a meu cargo, de 3 e 8 anos de idade respetivamente e como é do conhecimento das meus superiores hierárquicos nomeadamente a responsável de loja e a Coordenadora da marca, eu não tenho apoio familiar, pois as nossas famílias não vivem no Porto. Sou só eu e o meu marido. Ele é delegado Comercial por isso não tem horário de salda.*

1.2.2. *Depois de estar à exatamente um ano a praticar um horário fixo (só roda as folgas) com início às 14.00h e término as 22.30h (isto Ininterruptamente) como V. Ex poderá verificar no RWH, esta situação tomou-se inoportável quer a nível familiar como psicológico.*

1.2.3. *Venho solicitar a oportunidade de trabalhar num horário com início às 7.00h da manhã e término às 15.30h ou outro a definir pela loja (ajustado entre ambas as partes), desde que termine às 18.00h, para assim poder Ir buscar as minhas filhas à escola e dar-lhes o acompanhamento que uma mãe dá a um filho (banho, jantar e deitar), tarefas banais que não faço à um ano e deixar de ser a mãe ausente.*

- 1.3.** Por carta datada de 16 de setembro de 2013, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, *por não poder aceder ao pedido, sob pena de ver inevitavelmente prejudicada e comprometida a operacionalidade e o normal funcionamento da unidade*, com os fundamentos seguintes:
- 1.3.1.** *O estabelecimento onde tem vindo a laborar, à semelhança dos restantes da mesma marca, tem a necessidade imperativa de organizar os horários de trabalho, em regime de turnos rotativos, para cumprir o horário alargado de funcionamento do mesmo (das 5:00h às 23:30h).*
- 1.3.2.** *No caso de V. Ex.^a, atentas as necessidades manifestadas, tem-lhe vindo a ser atribuído um horário fixo (com rotação de folgas) com início às 14:00h e término às 22.30h, o único disponível e que mais vai de encontro às suas necessidades (pessoais e de transporte), dentro das exigências de funcionamento da unidade em causa.*
- 1.3.3.** *O estabelecimento ‘...’ tem atualmente ao seu serviço 8 colaboradores, sendo 3 elementos pertencentes à equipa de direção, nos quais se inclui V. Ex.^a, e os restantes 5 operadores, sendo que todos os trabalhadores se encontram em regime de trabalho a tempo inteiro (40 horas semanais).*
- 1.3.4.** *Os horários de funcionamento daquele estabelecimento têm vindo a ser organizados, sempre que possível, em função da disponibilidade dos colaboradores, atendendo às suas necessidades, nomeadamente, às de compatibilização da vida profissional com a pessoal, sendo certo que, tem de ser dada preferência nos períodos mais fortes de vendas (naturalmente nos períodos dos almoços e jantares), assegurando o pleno e regular funcionamento da unidade dentro do seu horário alargado de abertura ao público.*
- 1.3.5.** *Atualmente o período de funcionamento e abertura ao público da unidade ... vai das 5:00h às 22:30h (Sábado a Quinta) ou 23h:30 (às Sextas) sendo que os períodos de 1/2 hora antes de abertura e depois do fecho destinam-se à preparação da unidade e produção*
- 1.3.6.** *A organização da unidade é necessariamente feita com um elemento da equipa de direção (gestor) na abertura, um outro gestor no fecho (no caso, por V. Ex.^a) e o Responsável de Unidade (RU), sempre e exclusivamente, no horário*

intermédio. Os horários intermédios são apenas praticados pelo RU por necessidades imperiosas da empresa, atinentes à necessidade de desempenho das funções específicas daquele cargo nos períodos correspondentes àqueles turnos, nomeadamente: tarefas administrativas e de controlo da atividade da loja, inventários, análise de vendas e consumos, etc. Também é no decurso desses turnos que se processa toda a receção de mercadorias, em que é exigida a presença do RU.

- 1.3.7. Consequentemente os restantes turnos (de abertura e fecho) têm forçosamente de ser assegurados pelos outros dois membros da equipa de direção, nomeadamente por V. Ex.^a.*
- 1.3.8. Note-se que, no seu caso, a prática do horário flexível solicitado (horário intermédio das 7:00h às 15:30h) coincide com os ditos horários intermédios supra mencionados que, pelos motivos acima referidos, são exclusivamente atribuídos e praticados pelo RU.*
- 1.3.9. Posto isto, o seu pedido, nos termos em que vem solicitado, é incompatível com a necessidade imprescindível de assegurar a presença daquele (RU) na Unidade durante aqueles precisos períodos.*

1.4. A trabalhadora apresentou com data de 23 de setembro de 2013 a apreciação escrita dos fundamentos da intenção de recusa, dizendo, que:

- 1.4.1. Em relação a toda a informação que me descreveu, acerca da organização e funcionamento da Unidade eu tenho conhecimento de todos esses itens bem como a plena consciência de que é difícil conciliar os horários e as exigências profissionais com as necessidades pessoais dos colaboradores.*
- 1.4.2. Atendendo que são 8 colaboradores (3 direção e 5 operadores), parece-me que seria justo fazer horários rotativos para todos (salvaguardando o do RU), porque o meu horário fixo não é exceção como foi referido, nem se adequa às minhas necessidades.*
- 1.4.3. Não tendo intenção de me referir a outras pessoas, poderão reparar no planeamento que os colaboradores 29014 e 36118 também praticam há muito tempo horários fixo, (salvo exceção) e esses sim, creio que irão ao encontro das suas necessidades pessoais.*

- 1.4.4.** *Sei que um dos entraves à colocação de alguns colaboradores no horário de abertura (5.00h/5.30h) incluindo eu, é o facto de estarem limitados pelos transportes públicos, e que esse fator os faz estarem sujeitos a serem colocados mais vezes no turno de fecho.*
- 1.4.5.** *Mas creio que não há necessidade de serem sempre os mesmos a serem sacrificados.*
- 1.4.6.** *Os colaboradores que fazem abertura também poderão fazer fecho alternadamente e assim conseguir-se que não sejam só alguns colaboradores a serem penalizados injusta e excessivamente.*
- 1.4.7.** *Também tenho de referir que já em novembro de 2011 fui abordada pela coordenadora Inês Sá, para a constatação sobre as necessidades imperiosas de organização da Unidade, nomeadamente a exigência de um responsável na abertura, o RU no horário intermédio e um outro responsável no fecho. Já nessa altura nos debatemos com esta questão, pelo facto de eu não ter apoio familiar e concluiu-se que se cumpríssemos essa exigência alternadamente entre mim e o outro responsável e até o RU, seria uma barreira ultrapassada.*
- 1.4.8.** *Mostrei a minha disponibilidade e o meu interesse perante esta exigência e pedi um carro emprestado e de novembro de 2011 a maio de 2012 também fiz horário de abertura mas isso não fez com que deixasse de fazer horário de fecho constantemente. Na prática poucas vezes se alternou o fecho entre os responsáveis.*
- 1.4.9.** *Gostaria também que V. Ex.^a reparasse no planeamento que, nos meus dias de folga e nos meus períodos de férias de 18/03/13 a 24/03/13 e de 29/07/13 a 11/08/13, os outros dois responsáveis praticaram sempre horário de abertura e intermédio nunca de fecho (exceto dia 31 de julho dia de inventário mensal).*
- 1.4.10.** *É ainda de salientar que nos dias 13/7, 14/7, 3/8 e dia 4/8 não se verificou a presença de nenhum responsável na Unidade durante todo o dia, ou seja desde a abertura ao público às 5.30h até ao encerramento às 22.00h.*
- 1.4.11.** *Queira V. Ex.^a reparar ainda que a Unidade esteve 16 dias seguidos (excluindo o dia 31 de julho como já referido) sem a presença de um responsável no turno de fecho.*

1.4.12. *Constatada esta situação, questiono V. Ex.^a será assim tão imperioso e determinante a presença do responsável de turno no fecho da Unidade? Será que quando não estou presente essa exigência determinante não é necessária? Será que isso não compromete a operacionalidade e o normal funcionamento da Unidade?*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68.º, n.º 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33.º, n.º 1 dispõe que a *maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

2.2. Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59.º, n.º 1, 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 56.º – *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 subsequentes 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 trabalhadora pede o horário *desde que termine às 18h, para poder ir buscar as filhas à escola*.
- 2.8.** A entidade patronal começa por alegar que o pedido não se encontra devidamente instruído por não ter junto *documento comprovativo da vivência com os menores em comunhão de mesa e habitação*.
- 2.8.1.** Não tem razão a entidade patronal neste entendimento, visto que a lei apenas exige a declaração do(a) trabalhador(a) de que o filho vive em comunhão de mesa e habitação (art.º 57.º, n.º 2, al. b), i), do Código do Trabalho).
- 2.9.** De qualquer modo, a trabalhadora apresentou um atestado da Junta de Freguesia comprovativo da constituição do agregado familiar, que a entidade patronal veio aceitar como suficiente.
- 2.10.** A entidade patronal fundamenta a intenção da recusa alegando que:
- 2.10.1.** *a organização da unidade é necessariamente feita com um elemento da equipa de direção (gestor) na abertura, um outro gestor no fecho;*
- 2.10.2.** *a prática do horário flexível solicitado (horário intermédio das 7:00h às 15:30h) coincide com os ditos horários intermédios supra mencionados que são exclusivamente atribuídos e praticados pelo RU.*

- 2.11.** Todavia, o pedido da trabalhadora não se restringe ao horário entre as 7h e as 15h30m, acrescentando que pode ser *qualquer outro a definir pela loja desde que termine às 18 h*. A este pedido a entidade empregadora não responde.
- 2.12.** Na apreciação, a trabalhadora vem manifestar conhecimento e compreensão pela dificuldade de conciliação de todos os horários, acrescentando, todavia, que *seria justo fazer horários rotativos para todos*.
- 2.13.** Assim, considera-se que a empresa não responde cabalmente ao pedido da trabalhadora, e não justifica porque razão não organiza horários rotativos, pelo menos, dos elementos da equipa de direção da abertura e do fecho.

III – CONCLUSÃO

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

- a)** Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa pela entidade empregadora ..., S.A., 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 127.º n.º 3 e do artigo 212.º n.º 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 17 DE OUTUBRO DE 2013**