

PROCESSO N.º 4/CRITE/2013

ASSUNTO: Parecer prévio da Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CRITE), nos termos do artigo 57.º, n.º 5 do Código do Trabalho, no âmbito do pedido de flexibilidade de horário, da trabalhadora ..., dirigido à sua entidade empregadora,

1. OBJETO:

1.1. Foi-nos remetido pelo ..., no passado dia 28 de novembro de 2013, um pedido de parecer prévio, nos termos do artigo 57.º, número 5 do Código do Trabalho (CT), no âmbito do pedido e recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, da trabalhadora ..., na sequência de comunicação interna por parte da entidade empregadora com vista à alteração do horário de trabalho.

1.2. A trabalhadora fundamenta o seu pedido de flexibilidade de horário nos seguintes termos:

1.2.1. A trabalhadora tem a seu cargo o seu filho, ..., de cinco anos de idade;

1.2.2. A trabalhadora vive com o menor em comunhão de mesa e habitação, sendo a única responsável pelo mesmo;

1.2.3. O menor está inscrito na Escola ..., com o horário de entrada às 9h00 e saída às 18h30, e o pai do menor declara não poder ir pô-lo nem buscá-lo à escola, ficando este dependente da trabalhadora para este efeito;

1.2.4. Por considerar que o horário de trabalho recentemente proposto, para vigorar a partir de 13 de novembro de 2013, com entrada às 7h00 e saída às 16h00, com um intervalo das 12h00 às 14h00, não lhe permite cumprir com as suas responsabilidades familiares, na exposição remetida ao empregador, solicitou a prática de um horário flexível, com um período normal de trabalho entre as 9h30 e as 17h15, com um intervalo das 13h00 às 13h45, de maneira a ser compatível com o horário da escola do menor, até que este complete 12 anos de idade.

1.3. Por carta datada de 18 de novembro de 2013, o empregador apresentou exposição, manifestando intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário da trabalhadora, fundamentada em exigências imperiosas de funcionamento, nos termos seguintes:

1.3.1. Uma das principais funções da trabalhadora é a de compilar as notícias que diariamente saem na imprensa nacional e regional, relacionadas com o "... ("clipping"), designadamente as que se referem ao ... da I e II Liga, nas quais as equipas do ... participam, sendo o acompanhamento destas notícias por parte dos dirigentes e equipa técnica do ... de "crucial importância (...) como forma de antecipar eventuais comunicados de imprensa e declarações a efetuar à comunicação social.";

1.3.2. Nesse sentido, o "clipping" deve ser realizado de forma célere, sob pena de perder a sua utilidade;

1.3.3. Por outro lado, considerando a atual situação económica do país em geral e dos clubes em particular, com apoios cada vez mais reduzidos, cumpre reorganizar os recursos disponíveis, aproveitando todo o seu potencial;

1.3.4. Como consequência da atribuição do pedido de horário flexível teria de ser instruído outro trabalhador para realizar a função em causa, privilegiando a trabalhadora em detrimento de outros colegas em circunstâncias semelhantes (com filhos menores de 12 anos)

1.3.5. Acresce que o horário anteriormente praticado pela trabalhadora era das 9h00 às 17h30, com um intervalo das 13h00 às 14h00 e esta vem agora requerer a prática, em regime de horário flexível, do horário das 9h30 às 17h15, com um intervalo das 13h00 às 13h45, não se justificando, portanto, esta pretensão.

1.4. Foram-nos remetidos pela empresa os seguintes documentos:

1.4.1. Comunicação interna da entidade empregadora onde consta a pretensa alteração do horário de trabalho;

1.4.2. Pedido de flexibilidade de horário da trabalhadora ...;

- 1.4.3. Declaração de IRS da trabalhadora;
- 1.4.4. Atestado da Junta de Freguesia de São Gonçalo que comprova a composição do agregado familiar;
- 1.4.5. Declaração da EB1/PE de ... da frequência de aulas e horário do menor;
- 1.4.6. Declaração simples do pai do menor;
- 1.4.7. Comunicação da recusa do pedido de flexibilidade de horário, por parte do empregador;
- 1.4.8. Resposta da trabalhadora à comunicação da recusa do empregador;
- 1.4.9. Requerimento de pedido de parecer à CRITE.

1.5. Por se revelar necessário, foi solicitado às partes que prestassem alguns esclarecimentos relativamente a algumas questões, na tentativa de encontrar uma solução compatível com o interesse de ambas as partes, nomeadamente, estabelecer um horário de trabalho que permitisse à trabalhadora cumprir com as suas responsabilidades familiares.

1.6. Assim, pela trabalhadora foi referido que:

1.6.1. Relativamente a um dos fundamentos de recusa por parte da entidade empregadora que se baseava no facto de o horário flexível ora pretendido não coincidir com o horário praticado antes da alteração, este horário de trabalho (com entrada às 9h00 e saída às 17h30) nunca foi por si praticado;

1.6.2. O seu horário de trabalho “oscilava sempre de acordo com as necessidades da empresa”;

1.6.3. Uma vez que se desloca de transportes públicos, é-lhe completamente impossível comparecer no local de trabalho antes das 9h15, por ter de deixar o seu filho na escola às 9h00, tendo por isso proposto entrar às 9h30;

1.6.4. Mais uma vez, pela questão de ter de se deslocar de transportes públicos, solicitou o horário flexível com saída do trabalho às 17h15, para poder apanhar o autocarro das 17h00, já que o seu filho, inteiramente a seu cargo, termina a escola às 18h30.

1.6.5. Para além do que, quando esteve a prestar trabalho na ..., outro colaborador exercia a função de “clipping”, colaborador este que não se encontra nas mesmas circunstâncias que as suas (com filhos menores de 12 anos).

1.7. Pela entidade empregadora foi referido que:

1.7.1. “Presentemente não é possível afetar outro trabalhador à função de clipping, já que o ..., face à conjuntura económica atual do país e em especial da Região, foi obrigado a racionalizar e maximizar os seus recursos humanos, procedendo a diversas reorganizações internas.”;

1.7.2. Não obstante, manifesta a sua disponibilidade de ajustar o horário de trabalho que inicialmente foi proposto à trabalhadora, com entrada às 8h00 e saída às 17h00, com intervalo para almoço das 13h00 às 15h00;

1.7.3. Conforme informação anterior, “é imprescindível que as funções de clipping sejam levadas a cabo o mais cedo possível (...)” sob pena de perderem o seu efeito útil.

1.8. Numa última tentativa de compatibilizar o interesse das partes, foi solicitado à trabalhadora que se pronunciasse em relação ao horário de trabalho ora proposto, salientando que o direito que lhe assiste não é um direito absoluto, podendo o pedido de horário de trabalho flexível ser recusado “com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”, tendo a trabalhadora reiterado a sua posição.

2. ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. De acordo com o artigo 56.º, n.º 1 do CT, o trabalhador com filho menor de 12 anos tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível.

2.2. Definem os n.ºs 2 e 3 do mesmo preceito, o seguinte: “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”, devendo este horário, a elaborar pelo empregador, “a) conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual à metade do período normal de trabalho diário; b) indicar os períodos de início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal do trabalho diário, podendo esta

duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento; c) estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.3. Através das referidas das normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrada no artigo 59.º, n.º 1, alínea b) da Constituição da República Portuguesa.

2.4. No mesmo sentido, referem os artigos 69.º, n.º 2 da CRP e 33.º do Código do Trabalho (CT), que a maternidade constitui um valor social eminente.

2.5. Para beneficiar deste direito, a trabalhadora tem de solicitar com uma antecedência de 30 dias, por escrito, ao empregador a sua intenção de usufruir, no caso em apreço, de flexibilidade de horário, indicando os seguintes elementos: o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e a declaração da qual conste que o menor vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação, como enuncia o artigo 57.º, n.º 1 do CT.

2.6. Este pedido poderá ser recusado pelo empregador, como previsto pelo n.º 2 do mesmo artigo, desde que fundamentado “em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”.

2.7. Por força dos artigos 8.º e 9.º do Decreto Legislativo Regional n.º 13/2005/M, de 3 de agosto, que adaptou à Região Autónoma da Madeira a Lei n.º 35/2004, de 29 de julho que regulamenta o CT (que nesta matéria se mantém vigente por força do disposto na alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) que as competências cometidas na legislação à CITE são nesta Região Autónoma atribuídas à Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CRITE).

2.8. Este parecer deve ser comunicado ao empregador e à trabalhadora no prazo de 30 dias, sob pena de, não o fazendo, ser o mesmo considerado favorável à intenção do empregador, como prevê o artigo 57.º, n.º 6 do CT.

2.9. Nesse sentido, foi remetido pelo empregador à CRITE, no dia 29 de novembro, cópia do pedido, da comunicação à trabalhadora fundamentando a intenção de recusar, e da apreciação da trabalhadora, bem como do pedido de parecer, nos termos do artigo 57.º, n.º 5 do CT.

2.10. Ora, no presente caso, e no que toca às razões invocadas pela trabalhadora, é de referir que:

2.10.1. Foram cumpridas todas as formalidades exigidas por lei para o pedido de flexibilização do horário de trabalho, apresentado pela trabalhadora;

2.10.2. A trabalhadora solicita trabalhar com horário elaborado e afixado pela entidade empregadora, entre as 9h30 e as 17h15, pelo fato de ser mãe de um menor de 5 anos de idade, que se encontra à sua inteira responsabilidade, conforme consta do respetivo pedido de flexibilização de horário;

2.10.3. Alegou, assim, a trabalhadora motivos de âmbito pessoal para fundamentar o seu pedido de flexibilidade do horário, dispostos nos pontos 1.2. e 1.6. do presente parecer;

2.11. Por seu lado a entidade empregadora pretende recusar o pedido da trabalhadora, fundamentando tal recusa em razões inerentes ao funcionamento do serviço onde a trabalhadora se insere, nomeadamente devido às limitações inerentes à gestão dos recursos humanos existentes e à impossibilidade de a substituir, sendo ela indispensável;

2.11.1 Apresenta, assim, motivos que se prendem com o facto de a trabalhadora exercer uma função de “crucial importância”, que perderia o seu efeito útil, caso não fosse feita com a celeridade necessária;

2.11.2 No caso em análise, caso fosse autorizada a flexibilidade, poderia a entidade empregadora estar a criar condições privilegiadas em relação a outros trabalhadores da empresa em igualdade de circunstâncias, violando assim o princípio da igualdade.

3. CONCLUSÃO

3.1. Devendo o empregador elaborar um regime de flexibilidade de horário, ao abrigo do artigo 56.º, n.º 3 do CT, que tenha em consideração quer os seus interesses, quer os interesses dos trabalhadores com responsabilidades familiares, houve uma tentativa de flexibilização de horário de trabalho por parte do empregador, não tendo esta sido aceite pela trabalhadora, por aquele horário não permitir a conciliação da sua atividade profissional com a sua vida familiar. Contudo, esta alteração proposta pelo empregador não se nos afigura praticável, uma vez que não nos parece viável a trabalhadora deixar a criança na escola às 8h00 e entrar também às 8h00.

3.2. É de sublinhar que este direito não é um direito absoluto, estando sempre dependente da aceitação do horário flexível por parte do empregador.

3.3. Face ao exposto, emite a CRITE um parecer favorável à intenção de recusa por parte da requerente em conceder a flexibilização de horários requerida pela trabalhadora

3.4. A CRITE atende, no entanto, aos interesses de ambas as partes e sugere a prática do horário anteriormente estabelecido, conforme indicado nos documentos a que tivemos acesso (entrada às 9h00 e saída às 17h30, com intervalo para almoço das 13h00 às 14h00).

3.5. Deve o conteúdo do presente parecer ser de imediato comunicado ao empregador e à trabalhadora, conforme o disposto nos termos do artigo 57.º, n.º 6 do CT.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES, NA REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA DA CRITE NO DIA 17 DE DEZEMBRO DE 2013.