

## PARECER N.º 4/CITE/2006

**Assunto:** Parecer prévio à prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho  
Processo n.º 89 – FH/2005

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 16.12.05, a CITE recebeu um pedido de parecer prévio à prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, nos termos da legislação referida em epígrafe, apresentado pela empresa ..., L.<sup>da</sup>, relativo à sua trabalhadora ...  
No entanto, através de fax, datado de 05.12.05, a empresa solicitou à CITE que fosse dado sem efeito tal pedido, sendo que, oportunamente, apresentaria ... *novo pedido devidamente instruído*.
- 1.2. Em 28.12.05, a CITE recebeu da citada empresa novo pedido de parecer prévio à prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, relativamente à trabalhadora atrás identificada.
- 1.3. Em 05.12.05, a trabalhadora dirigiu um requerimento ao Departamento de Recursos Humanos da empresa, no qual propõe uma alteração ao seu horário de trabalho, no sentido de passar a praticar um horário de trabalho entre as 8h e as 16h, tendo em conta que, a partir de 27.04.06, deixará de exercer o direito a dispensas para amamentação, o que a impossibilita de conciliar a hora do início da prestação de trabalho na empresa com a hora de entrega da filha no infantário, uma vez que não tem (...) *ninguém da família ou amigo em quem possa confiar tal tarefa* ...
- 1.4. A entidade empregadora fundamenta a recusa da pretensão da trabalhadora, com base nos seguintes factos:
  - a) Labora em regime de turnos fixos, nomeadamente entre as 7h e as 13h, ou entre as 15h e as 23h, ou entre as 23h e as 7h;

- b) A trabalhadora foi admitida para exercer as funções de técnica de laboratório, tendo sempre praticado o horário compreendido entre as 7h e as 15h;
- c) ... *Dispõe de um laboratório de análises físicas, o qual exige imperiosamente dois funcionários por turno, visto as actividades nele desenvolvidas serem cruciais para o funcionamento da área produtiva*, sendo as horas de maior volume de trabalho as que se prendem com a passagem de turno;
- d) Caso seja autorizado à trabalhadora praticar o horário de trabalho entre as 8h e as 15h e não compareça ao serviço o outro técnico adstrito a área produtiva, esta será interrompida, o que irá acarretar custos e colocar em causa o cumprimento dos prazos estabelecidos.
- e) A trabalhadora ao não indicar o prazo, durante o qual pretende praticar tal horário, requer que o mesmo lhe seja atribuído por tempo indeterminado;
- f) A trabalhadora não fez constar do pedido se o outro progenitor tem actividade profissional;
- g) À trabalhadora foi transmitida a indisponibilidade para a prática de tal horário, mas sugerida a sua colocação no turno das 15h às 23h, não tendo sido aceite por si.

**1.5.** A trabalhadora não apresentou apreciação escrita sobre os fundamentos da intenção de recusa, de acordo com o n.º 5 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** O direito à conciliação da actividade familiar e profissional, bem como o reconhecimento pela sociedade e pelo Estado do valor social eminente da maternidade e da paternidade, merecerem protecção constitucional de acordo com a alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º e os n.ºs 1 e 2 do artigo 68.º.
- 2.2.** Como corolário dos princípios constitucionais referidos, o n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho veio consagrar que *os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário*.
- 2.3.** No que diz respeito às relações de trabalho no âmbito do sector privado, as condições de atribuição do mencionado direito a que se refere o n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho, são as que constam dos artigos 78.º a 81.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.4. Cumpridos os formalismos constantes das alíneas *a)* a *c)* do n.º 1 do artigo 80.º da citada lei, o exercício de tal direito só pode ser recusado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, conforme n.º 2 do mencionado artigo 80.º.

2.5. Ora, tendo em consideração o conteúdo do requerimento apresentado pela trabalhadora, verifica-se que o mesmo não contém os elementos a que se referem as alíneas *a)* e *b)* do n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, designadamente o prazo durante o qual a trabalhadora vai trabalhar em regime de flexibilidade de horário, a declaração de que a filha menor faz parte do seu agregado familiar e que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

Assim sendo, não é possível, em concreto, apreciar o que é aduzido sobre a recusa da pretensão da trabalhadora por parte da entidade empregadora.

No entanto, nada na lei impede que a trabalhadora, querendo, apresente novo pedido que cumpra os formalismos legais previstos no n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

### **III – CONCLUSÃO**

3.1. Face ao que antecede, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, emite parecer favorável à recusa da empresa ... L.<sup>da</sup>, em conceder a prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, solicitado pela trabalhadora ..., devido ao facto de o seu pedido não estar conforme o disposto nas alíneas *a)* e *b)* do n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 18 DE JANEIRO DE 2006**