

PARECER N.º 17/CITE/2006

Assunto: Pedido de 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 13 – FH/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 03 de Fevereiro de 2006, 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 ..., S.A., relativo à sua trabalhadora ...
- 1.2. Do requerimento da trabalhadora, datado de 5 de Janeiro de 2006 e recepcionado pela empresa em 6 de Janeiro de 2006, consta pedido de autorização para trabalhar em regime de flexibilidade de horário, pelo prazo de dois anos, no horário compreendido entre as 8 horas e as 16 horas e 30 minutos e mantendo assegurado o ... *regime de folgas rotativas praticado...* pela empresa, para acompanhamento do filho menor de idade.
 - 1.2.1. Do referido requerimento consta, ainda, declaração da trabalhadora de que a criança faz parte do seu agregado familiar e que o outro progenitor tem actividade profissional.
 - 1.2.2. Mais consta do mencionado requerimento que a criança pode permanecer na creche, no período entre as 8 horas e as 19 horas, e que o horário solicitado (entre as 8h00 e as 16h30) vem sendo praticado pela trabalhadora desde que iniciou o gozo das dispensas para amamentação, apesar de a empresa laborar por turnos rotativos.
- 1.3. A entidade empregadora fundamenta a recusa da pretensão da trabalhadora, com base nos seguintes factos:
 - a) a trabalhadora pretende uma alteração ao seu horário de trabalho, no sentido de praticar um horário em regime de turno fixo;
 - b) o pedido da trabalhadora não se enquadra no artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho;

c) o pedido de alteração ao horário de trabalho não pode ser aceite ... *por motivo de organização e funcionamento internos, os quais exigem que os horários de trabalho a cumprir pelos trabalhadores não sejam rígidos de forma a viabilizar a laboração alargada e ininterrupta por turnos rotativos.*

1.4. A trabalhadora 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, e refere, em síntese, que:

- a) a sua presença não é indispensável ao funcionamento da empresa, atendendo às funções desempenhadas por uma auxiliar de serviços complementares;
- b) independentemente do pedido para trabalhar em regime de flexibilidade de horário de trabalho ter sido indeferido com o argumento ... *de a requerente ter requerido a passagem para turno fixo ...*, deve ser dado cumprimento ao estipulado no n.º 2 do artigo 80.º da Lei Regulamentadora do Código do Trabalho, a fim de a CITE se poder pronunciar sobre a situação em apreço;
- c) devido ao facto de necessitar de conciliar a sua vida familiar com a actividade profissional, considera que lhe assiste o direito requerido.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Em primeiro lugar, importa referir que a CITE já alterou a posição constante dos pareceres n.ºs 19/CITE/2004 e 38/CITE/2004, designadamente através do parecer n.º 11/CITE/2006, aprovado na reunião da CITE, do dia 16 de Fevereiro de 2006.

2.2. Em segundo lugar, importa referir que a empresa, ao solicitar um pedido de parecer prévio ao abrigo do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, reconhece que esta Comissão é a entidade com atribuições e competências para se poder pronunciar quanto à intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, relativamente à trabalhadora em questão. Caso, assim, não entendesse, não teria solicitado o presente parecer.

Com efeito:

- 2.3.** 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 merecem 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.
- 2.4.** Como corolário dos princípios constitucionais referidos, o n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho veio consagrar que *O trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.*
- 2.5.** 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.
- 2.6.** 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.
- 2.7.** Ora, tendo em consideração o conteúdo do requerimento apresentado pela trabalhadora, verifica-se que o mesmo 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.
- 2.8.** Pelo que, face à argumentação invocada pela trabalhadora quanto ao fundamento da recusa da sua pretensão por parte da entidade empregadora, constante do ponto 1.3.2. (parte final) e alíneas *a*) e *b*) do ponto 1.3. do presente parecer, e dado não constar do processo o quadro de pessoal da empresa donde constem as respectivas categorias profissionais dos/as trabalhadores/as, bem como de informação sobre o modo como são organizados os turnos de serviço dos/as trabalhadores/as, não é possível, em concreto, apreciar o que é aduzido sobre a recusa da pretensão da trabalhadora por parte da entidade empregadora.

- 2.9.** Assim, não tendo a empresa comprovado que o fundamento da recusa da pretensão da trabalhadora se deveu a exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, devido ao indicado no ponto 2.6. do presente parecer, a CITE emite parecer desfavorável à recusa da empresa em conceder a prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário à trabalhadora em questão.
- 2.10.** Salieta-se ainda que, nos termos do n.º 5 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, o regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador, tendo a entidade patronal a possibilidade de poder gerir os recursos humanos existentes que tem ao seu serviço com base nas suas necessidades, independentemente de se tratar de trabalhadores/as que efectuem a sua prestação de trabalho por turnos rotativos ou fixos.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao que antecede, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego emite parecer desfavorável à recusa da empresa ..., S.A., relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário solicitado pela trabalhadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE MARÇO DE 2006, COM EXCEÇÃO DA REPRESENTANTE DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DEVIDO A NÃO TER RECEBIDO, ATEMPADAMENTE, CÓPIA DO PROJECTO DE PARECER PARA SE PODER PRONUNCIAR