

PARECER N.º 155/CITE/2010

Assunto: Parecer prévio à recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a 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 976 – FH/2010

I – OBJECTO

- 1.1. Em 25.11.2010, a CITE recebeu da ..., S. A., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., bem como do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da trabalhadora, para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 1.2. No seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado em 29.10.2010, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *Que é operadora ajudante na empresa, desde 04.10.2008, e é mãe solteira de um menino com apenas 3 (três) anos, e que presentemente o meu filho depende exclusivamente do seu apoio e acompanhamento, não tendo qualquer possibilidade de ser efectuado por terceiros.*
 - 1.2.2. *Que solicita a flexibilidade de horário de trabalho, entre as 7.00 e as 18.00 horas, de acordo com a organização de horário de trabalho que a empresa considere mais adequada, de modo a poder prestar acompanhamento e apoiar o seu filho, devido à sua situação de mãe*

solteira, ao horário pré-escolar (das 7H30 às 19H00) e à sua total dependência maternal.

1.3. Em 16.11.2010, a entidade empregadora apresenta à trabalhadora, os fundamentos da intenção de recusar o seu pedido de horário flexível, que, são, nomeadamente, os seguintes:

1.3.1. *Que, apesar de exigido no artigo 57.º do Código de Trabalho, da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, no seu pedido não indicou o prazo pelo qual pretende usufruir deste horário, nem juntou declaração onde conste que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação.*

1.3.2. *Que ao limitar o horário de saída desta colaboradora às 18h00, a empresa estaria a sobrecarregar as outras duas colegas da área das frutas e vegetais, que também têm filhos menores.*

1.3.3. *Que, na área de frutas e vegetais, trabalham 3 operadoras, sendo que todas têm filhos menores, pelo que se torna impossível garantir o equilíbrio e justiça para com os interesses pessoais de todos os elementos do quadro do pessoal da área de frutas e vegetais e simultaneamente garantir a prossecução da actividade da loja em condições de normalidade e sem proceder a um reforço do quadro, situação que causaria prejuízo à Empresa.*

1.3.4. *Que, o facto de a colaboradora não mencionar o prazo pelo qual pretende usufruir deste horário faz pressupor que o mesmo será pelo período de 9 anos, altura em que o seu filho menor, que neste momento tem 3 anos, completa os 12 anos.*

1.3.5. *Que, esse prazo é excessivamente prolongado (por 9 anos), o que torna muito complicada a gestão de horários, folgas e férias do sector em causa (frutas e vegetais), condicionando quaisquer outros pedidos da mesma natureza solicitados por outros colegas da mesma secção durante esse período.*

1.4. Em 20.11.2010, a trabalhadora enviou à empresa a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa ao seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.4.1. *Que solicita o horário flexível por 4 anos de modo a poder prestar acompanhamento e apoiar o seu filho, devido à sua situação de mãe solteira, ao horário pré-escolar e à sua total dependência maternal, dado que o seu filho se encontra à sua guarda.*

1.4.2. *Que o que a leva a escolher este período de 4 anos é pelo seu filho não compreender o facto de não conseguir ter um período de tempo diário para estar com ele devido aos horários que lhe são impostos pela empresa, para lhe poder dar toda a atenção que ele necessita, tendo em conta que tem perturbado de forma gradualmente evidente o equilíbrio e aproveitamento escolar do seu filho.*

1.4.3. *Que junta, também, a declaração em como o seu filho se encontra a viver consigo em comunhão de mesa e habitação.*

1.4.4. *Que frequentou um Curso de Formação de Operador de Loja, o que significa que também pode desempenhar outras funções na loja que não seja na área de Frutas e Vegetais, pelo que não estaria a sobrecarregar as colegas e nem a empresa, dado que tem colegas que também têm a mesma formação e poderiam substituí-la sem que a empresa tenha que proceder a um reforço do quadro.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho (CT) 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 de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2.1.1. Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar (alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).

2.1.2. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que, *o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;*
- b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.*

2.1.3. Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57.º n.º 2 do CT).

2.2. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende (...) *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.*

2.2.1. Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: *O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:*

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de*

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.

2.2.2. O n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que (...) *o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.*

2.3. Na verdade, a entidade empregadora pretende recusar o pedido da trabalhadora, fundamentando tal recusa na falta de indicação do prazo pelo qual esta pretende usufruir deste horário e na ausência de declaração onde conste que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação e, pelo facto, de a empresa estar a sobrecarregar as outras duas colegas da área das frutas e vegetais, onde trabalham 3 operadoras, que também têm filhos menores, considerando, impossível garantir o equilíbrio e justiça para com os interesses pessoais de todos os elementos do quadro do pessoal da área de frutas e vegetais e simultaneamente garantir a prossecução da actividade da loja em condições de normalidade, sem proceder a um reforço do quadro, situação que causaria prejuízo à empresa.

2.4. Relativamente, às questões formais, a trabalhadora, na sua apreciação aos fundamentos da intenção de recusa, referiu que pretendia o horário flexível por um período de 4 anos e apresentou uma declaração na qual consta que o seu filho vive consigo em comunhão de mesa e habitação.

2.5. No que respeita, aos outros motivos alegados pela empresa, afigura-se que não demonstram a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois, não se verifica que o horário requerido ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a entidade empregadora não

concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pela trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., S. A., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ...

- 3.2.** A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, e na elaboração do horário de trabalho, a empresa deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respectivamente, do n.º 3 do artigo 127.º e da alínea *b*) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 13 DE DEZEMBRO DE 2010