

PARECER N.º 16/CITE/2010

Assunto: Parecer prévio relativo à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares, por parte da ... – Sociedade Unipessoal, Lda., 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
Processo n.º 5 – FH/2010

I – OBJECTO

- 1.1. Em 05.01.2010, a CITE recebeu da empresa ... – Sociedade Unipessoal, Lda., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., e do fundamento da intenção de o recusar, 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 10.12.2009, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *Que como é do conhecimento da Empresa, tem uma filha de 15 meses, que fica na creche denominada Associação ... com o horário compreendido entre as 7h30 e as 19h00 de Segunda a Sexta-feira.*
 - 1.2.2. *Que, sendo o horário de serviço normal do seu marido (Agente da PSP) por turnos e fazendo ainda serviços remunerados (vulgo gratificados), não tem possibilidades de estar na hora de saída da creche para ir buscar a sua filha.*

- 1.2.3.** *Que é natural da Região Norte assim como o seu Marido e não têm nenhum familiar a viver na área de Lisboa que pudesse ir buscar a sua filha à referida creche.*
- 1.2.4.** *Que a menor vive com os pais em comunhão de mesa e habitação.*
- 1.2.5.** *Que face ao exposto, solicita que ao abrigo da lei da maternidade prevista no n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho – Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, lhe seja renovado o pedido de horário flexível de trabalho deixando ao critério da necessidade da loja ..., sita na rua ..., Venda Nova, Amadora, respeitando as 8 horas de trabalho diário, que vai das 8 às 18:30, hora de saída para possibilitar a deslocação até às instalações do ATL, onde se encontra a sua filha, até completar o período de 2 anos.*
- 1.3.** Em 23.12.2009, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *Que conforme é do seu conhecimento, em resposta à solicitação de flexibilidade do horário que havia formulado em Junho do presente ano, foi criado um novo horário de trabalho – novo e especial, em relação a todos os demais praticados na Loja n.º ..., sita na Venda Nova –, horário a que a ... acedeu que V. Exa. ficasse sujeita durante o 2.º semestre de 2009.*
- 1.3.2.** *Que a concessão deste regime temporário de flexibilidade envolveu, da parte da ... uma reorganização dos recursos afectos àquela Loja, causando enormes dificuldades e muitas vezes prejudicando o regular funcionamento da mesma.*
- 1.3.3.** *Que a loja n.º ... – pela sua dimensão e características – tem um quadro de pessoal muito reduzido, situação que por si só levou a que a flexibilidade de horário que lhe foi concedida implicasse o constante*

recurso a pessoal afecto a outras lojas, com a conseqüente criação de adversidades, também, no funcionamento dessas outras lojas.

- 1.3.4.** *Que, neste momento, o facto de o quadro desta Loja n.º ... se ver privado de um dos seus trabalhadores (por se encontrar ausente por doença) e ainda o facto de uma das suas colaboradoras praticar um horário reduzido (por motivos de dispensa para amamentação), torna totalmente impossível compatibilizar a organização dos meios humanos e o regular funcionamento desta Loja com a manutenção do regime de horário flexível que a trabalhadora pretende e que vem solicitar.*
- 1.3.5.** *Que é objectivamente impossível conceder a flexibilidade de horário nos termos do pedido formulado pela trabalhadora – dado que tal iria prejudicar de forma determinante o funcionamento da Loja n.º ...*
- 1.3.6.** *Que a ..., compreendendo as dificuldades familiares que a trabalhadora invocou, está disponível para assegurar a sua transferência para a Loja n.º ..., sita na Damaia. Esta transferência teria a virtude de assegurar uma maior proximidade geográfica entre o local de trabalho e o seu domicílio, sendo que o quadro orgânico desta Loja comportaria uma reestruturação que permitiria poder ser aceite o pedido formulado pela trabalhadora e mantido o regime de horário flexível que, conforme se repetiu, foi criado especialmente para satisfação das suas necessidades (entre e as 8.30 e as 13.30 e entre as 15.30 e as 18.30).*
- 1.3.7.** *Que, concretizada que fosse esta transferência o regime de flexibilidade manter-se-ia, pelo menos, durante o ano de 2010, sendo que, no final deste período, a ... teria a faculdade de rever esta situação em função das efectivas exigências de organização de funcionamento.*
- 1.4.** Não consta do processo que a trabalhadora requerente tivesse apresentado a apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa ao seu pedido de flexibilidade de horário.

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 (n.º 2 do artigo 57.º 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 no facto de o quadro da Loja n.º ... (onde esta trabalha) se ver privado de um dos seus trabalhadores (por se encontrar ausente por doença) e ainda o facto de uma das suas colaboradoras praticar um horário reduzido (por motivos de dispensa para amamentação), tornando totalmente impossível compatibilizar a organização dos meios humanos e o regular funcionamento desta Loja com a manutenção do regime de horário flexível que a trabalhadora pretende.

2.3.1. No caso de transferência para a loja ..., sita na Damaia, a entidade empregadora alega que poderia manter o regime de horário de trabalho flexível pretendido pela trabalhadora, durante o ano de 2010, sendo que, no final deste período, teria a faculdade de rever esta situação em

função das efectivas exigências de organização de funcionamento, mas a trabalhadora indicou um período de dois anos.

2.3.2. De facto, no caso em análise, a entidade empregadora não demonstra quais as exigências imperiosas de funcionamento que a impedem de autorizar o horário de trabalho flexível a uma trabalhadora com as responsabilidades familiares da requerente, pois não especifica os horários de funcionamento das lojas e os horários de trabalho dos seus colaboradores, a fim de se perceber onde estão as referidas incompatibilidades de organização e funcionamento.

2.3.3. Ora, conforme referido, devendo o empregador elaborar um regime de horário de trabalho flexível, ao abrigo do n.º 3 do artigo 56.º do CT, que tenha em consideração quer os seus interesses, quer os interesses dos trabalhadores com responsabilidades familiares, não chegou ao conhecimento desta Comissão qual o regime de horário de trabalho flexível praticado na empresa, pelo que, nesta conformidade, o caso *sub judice* não é passível de ser enquadrado como configurando uma situação excepcional em que se justifique a recusa da entidade empregadora.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ... – Sociedade Unipessoal, Lda., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., em virtude de não terem sido concretizadas as razões alegadas pela empresa, de modo a comprovar que o requerido horário flexível põe em causa o funcionamento da empresa.

3.2. A CITE recomenda à entidade empregadora que elabore, como deve, o regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, de acordo com o n.º 3 do artigo 56.º, conjugado com o n.º 3

do artigo 127.º e com a alínea *b*) do n.º 2 do artigo 212.º, todos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, de modo a permitir aos/às seus/as trabalhadores/as a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consignada 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 27 DE JANEIRO DE 2010**