

PARECER N.º 29/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 ..., 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 61 – FH/2010

I – OBJECTO

- 1.1. Em 26.01.2010, a CITE recebeu da ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., 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 30.12.2009, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *Que como é do conhecimento da ..., a licença de maternidade que esteve a gozar, terminou no dia 31 de Janeiro de 2010, iniciando nessa altura as suas funções em horário normal.*
 - 1.2.2. *Que, derivado ao horário de funcionamento da escola do seu filho e conjugado com os horários dos transportes públicos que utiliza para chegar ao trabalho (C.P. e Metropolitano), vai ser totalmente impossível conseguir conciliar a hora de saída da ... (17H30) com a hora de encerramento da escola do seu filho (18H30), uma vez que demora, na*

melhor das hipóteses, uma hora e um quarto a chegar a ..., sendo que terá ainda que se deslocar à escola em causa, o que lhe leva ainda cerca de dez minutos, pelo que, desta forma, não conseguirá de modo algum chegar a horas de o receber.

1.2.3. *Que, por outro lado, não poderá, para solucionar esta questão, contar com a participação do seu marido, no que respeita ao problema da parte da tarde, uma vez que ele tem horários que não são fixos e funcionam por turnos, consecutivas ocasiões não sabe o horário para o dia seguinte e por diversas vezes não tem horas de saída, consequência do carácter do serviço que presta na De qualquer forma, a parte da manhã (entrega do menino na creche) ficou assegurada pelo seu marido, que conseguiu, junto das hierarquias de que depende, flexibilidade na hora de chegada ao serviço, mas com a consequente inflexibilidade na parte da tarde, a qual solicita que lhe seja a ela facilitada.*

1.2.4. *Que, de acordo com o explanado e ao abrigo do artigo 56.º, n.º 1, da Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, solicita que, por um período de 2 (dois) anos, com início a 1 de Fevereiro de 2010, lhe seja concedida flexibilidade de horários, nos seguintes termos:*

- Saída de serviço às 16H30, ao invés das 17H30.*
- Redução do horário de almoço em uma hora, sendo este de meia hora ao invés de uma hora e meia.*

1.2.5. *Que junta declaração da escola do seu filho, comprovando horário de funcionamento, declaração de comunhão de habitação e mesa, assim como cópia dos horários dos comboios da linha de*

1.3. Em 14.01.2010, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *Que considerando que a requerente se encontra afecta ao Serviço de Atendimento aos membros da ... e, portanto implicando o exercício das*

suas funções um contacto directo com o público durante o horário normal de funcionamento da ...,

1.3.2. *Que, considerando que o Serviço de Atendimento tem um horário ininterrupto das 9,00h às 17,30h e que este deve ser assegurado, em nome do interesse público, sob pena de não se conseguirem garantir os requisitos mínimos de funcionamento, exigíveis para o cumprimento das atribuições desta ...,*

1.3.3. *Que, considerando o volume que este Serviço representa na actividade da ...,*

1.3.4. *Que, considerando que o serviço de Atendimento é assegurado por 3 colaboradores a saber: um colaborador que se encontra com baixa prolongada (por doença), tendo sido substituído por outro colaborador que se encontra em fase de aprendizagem; um outro colaborador tem o estatuto de trabalhador estudante que lhe dá direito a ausentar-se do serviço por altura dos exames (véspera e dia dos mesmos),*

1.3.5. *Que, considerando que, com a saída da colaboradora (em causa) uma hora antes do encerramento do Serviço de Atendimento, pode correr-se o risco do horário de atendimento aos membros ter de ser reduzido, com as consequências daí advenientes para o interesse público.*

1.3.6. *Que considerando que o pedido de flexibilidade de horário da colaboradora tem como objectivo o ir buscar o seu filho à creche antes das 18,30h e que tal desiderato pode ser alcançado se a referida colaboradora utilizar o comboio com o horário das 17h30.*

1.3.7. *Que se propõe, no sentido de minimizar os problemas que possam advir tanto para o Serviço de Atendimento com a saída 1 hora antes do encerramento, como para a colaboradora que necessita de ir buscar o seu filho a creche antes das 18h30, a flexibilidade do horário nos seguintes moldes, pelo período de 2 anos:*

- Entrada às 9h e saída às 17h com intervalo de uma hora para almoço.*
- Nos dias em que a presença da colaboradora seja absolutamente necessária para dar resposta aos membros, isto é, caso seja completamente impossível dar resposta ao serviço por motivo de eventual ausência dos outros 2 colaboradores ou em situações em que o normal funcionamento do serviço o exija, o serviço deverá ser por ela assegurado até às 17,30h, devendo, no caso, ser atempadamente avisada. Em casos extremos este aviso poderá ser feito no próprio dia, logo pela manhã.*

1.4. A requerente apresentou a sua apreciação escrita sobre o fundamento da intenção de recusa parcial ao seu pedido de flexibilidade de horário, referindo, nomeadamente o seguinte:

1.4.1. *Que a Requerente está actualmente a beneficiar da redução de horário de trabalho, saindo diariamente às 14h, o que vem acontecendo desde meados de Agosto de 2009.*

1.4.2. *Que antes de meados de Agosto de 2009, a Requerente esteve de baixa médica, devido a gravidez de alto risco, desde meados de Julho de 2008, pelo que a requerente não cumpre o horário até às 17h30m desde meados de Julho de 2008, não havendo indícios de o trabalho de atendimento ao público ter sido prejudicado por isso.*

1.4.3. *Que se estranha que a ... invoque impossibilidade de atribuir a flexibilidade de uma hora (saída às 16h30m em troca da hora de almoço), quando durante cerca de um ano e meio a Requerente ou não esteve ao serviço ou saiu às 14h.*

1.4.4. *Que como referido pela Requerente no seu pedido de flexibilidade de horário, a creche frequentada pelo filho de 11 meses encerra às 18h30m.*

1.4.5. *Que a Requerente para chegar à creche tem de apanhar dois metros, o comboio e fazer uma deslocação de carro, pelo que qualquer atraso num*

dos transportes públicos inviabiliza a chegada à creche até às 18h30m, pois, só a flexibilidade de uma hora na saída (16h30m) permite dizer com certeza que a Requerente consegue chegar à creche antes das 18h30m.

1.4.6. *Que a ... ao admitir a saída às 17h, ainda prevê que em caso de necessidade e mediante aviso de algumas horas (pela manhã do dia em causa), a Requerente tenha de efectuar o horário até às 17h30m, o que pode inviabilizar qualquer possibilidade desta se organizar na busca do filho à creche.*

1.4.7. *Que a Requerente até admite prestar trabalho para além do período de flexibilidade, em caso de absoluta necessidade, desde que tenha possibilidade de organizar a sua vida de modo a conseguir alguém que vá buscar o filho à creche antes das 18h30m.*

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, embora parcialmente, o pedido da trabalhadora, fundamentando tal recusa na necessidade de, em nome do interesse público, garantir os requisitos mínimos de funcionamento, exigíveis para o cumprimento das atribuições da ...

2.3.1. 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 quais são os requisitos mínimos de funcionamento, exigíveis para o cumprimento das atribuições da ..., nem os horários de trabalho dos seus colaboradores, a fim de serem perceptíveis as razões que poriam em causa o seu funcionamento, se o aludido horário de trabalho fosse deferido na sua totalidade.

2.3.2. 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 ..., 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 ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., em virtude de não terem sido concretizadas e objectivamente demonstradas as razões alegadas pela

entidade empregadora, de modo a comprovar que o requerido horário flexível põe em causa o funcionamento da mesma.

- 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 24 DE FEVEREIRO DE 2010**