

PARECER N.º 48/CITE/2006

Assunto: Parecer nos termos dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 52 – FH/2006

I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu do ..., em 7 de Junho p.p., um pedido de parecer prévio à recusa da passagem ao regime de flexibilidade de horário requerida pela trabalhadora naquela instituição, ...
- 1.2. A trabalhadora tem a categoria profissional de técnica de emprego e presta serviço no ...
- 1.3. Do requerimento da trabalhadora, que deu entrada no ... em 6 de Maio de 2006, consta que requer *que lhe seja concedida a flexibilização de horário de trabalho ao abrigo da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, (artigos 79.º e 80.º), em virtude de ter 2 filhos menores (5 e 10 anos) a cargo, aos quais necessita de prestar assistência. O período pretendido é por 2 anos no horário das 9h às 17h tendo como barra fixa das 10h-12h e das 14h-16h30m, com hora de almoço entre as 13h e as 14h.*
- 1.4. A trabalhadora juntou em anexo uma declaração, em conformidade com o artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, na qual informa que o seu marido tem actividade profissional e que, tal como os filhos de ambos, faz parte do seu agregado familiar e juntou fotocópia do bilhete de identidade do filho de 10 anos e do boletim de nascimento do filho de 5 anos.
- 1.5. A trabalhadora recebeu pessoalmente e tomou conhecimento da resposta ao requerimento que continha a intenção de recusa por parte da entidade empregadora, rubricando-a, em 23 de Maio de 2006.

A recusa da directora do ... fundamenta-se no seguinte: a técnica presta serviço no âmbito das suas competências de atendimento ao público e sendo o horário de funcionamento do ... das 9 horas às 17,30 horas, sem interrupção, considero não existirem condições para a prática de horário flexível. (...) Existem apenas mais duas técnicas no atendimento, sendo que uma está afectada ao núcleo da oferta, tendo-se já verificado situações de estrangulamento no atendimento dado que a técnica ... já

usufruída da prática de horário flexível, situação esta difícil de gerir numa unidade orgânica que tem de estar aberta ao público sem interrupção no seu horário normal e que conta com um número limitado de funcionários.

- 1.6. A trabalhadora, de acordo com informação constante no processo, não se pronunciou sobre a exposição de motivos apresentada pela entidade empregadora.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Constituição da República Portuguesa preconiza no capítulo referente aos direitos e deveres fundamentais, a protecção dos direitos dos trabalhadores, da família, da paternidade e da maternidade. Assim, a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º prevê que *todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas têm direito a organização do tempo de trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar*, o n.º 1 do artigo 67.º designa que *a família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à protecção da sociedade e do Estado e à efectivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros* e o n.º 4 do artigo 68.º estatui que *a lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa do trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar.*

Como consequência destes princípios, o Código do Trabalho prevê no n.º 1 do artigo 45.º que *o trabalhador com um ou mais filhos menores de doze anos tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.*

Tal disposição é regulamentada através dos artigos 78.º a 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

- 2.2. É, pois, tendo em consideração a legislação referida que os trabalhadores requerem a passagem para horário a tempo parcial ou para regime de flexibilidade de horário. Contudo, ao tratar-se de um pedido, naturalmente que os empregadores podem, eventualmente, recusar licitamente o requerimento. Todavia, para que tal possa suceder, a lei exige que a recusa se fundamente *em exigências imperiosas da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável*, carecendo sempre tal recusa de parecer prévio favorável da CITE (Cfr. n.º 2 do artigo 80.º e alínea *f)* do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho).

2.3. Analisadas as peças processuais, verifica-se que o requerimento da trabalhadora cumpre o preceituado na alínea *b)* do n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, pois a trabalhadora solicita flexibilidade na hora de entrada e na hora de saída, garantindo a sua presença em dois períodos com barra fixa, das 10h às 12h e das 14h às 16h30.

Assim, verificando-se que a requerente se encontra sujeita a prestar a sua actividade diária durante sete horas e que o serviço de atendimento ao público decorre, ininterruptamente, das 9h às 17h30, facilmente se conclui que a trabalhadora nunca poderia encontrar-se presente durante todo o período de duração do atendimento, ou seja, durante oito horas e trinta minutos por dia, uma vez que ultrapassaria o seu período normal de trabalho diário e sem qualquer pausa.

Ora, o argumento que a entidade empregadora apresenta como justificativo para recusar o solicitado pela trabalhadora prende-se, precisamente, com o facto de apenas duas trabalhadoras prestarem atendimento aos utentes do serviço, atendimento esse que é, como referido, ininterrupto entre as 9h e as 17h30m.

Admitindo, tal como refere a directora do ..., que é difícil a gestão de um serviço de atendimento com apenas duas trabalhadoras, também é verdade que a duração do horário de trabalho de cada uma delas, que é de sete horas diárias, não se coaduna com a presença de ambas durante oito horas e trinta minutos.

Assim, bem sabendo que os trabalhadores são, na generalidade, necessários ao bom funcionamento da empresa ou serviço no qual exercem a sua actividade, deparamo-nos, no entanto, com um caso em que não se afigura que a motivação da recusa apresentada se fundamente em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento do serviço, nem na impossibilidade de substituição da trabalhadora se esta for indispensável, o que, aliás, nem sequer é alegado pela entidade empregadora, porquanto não é realizada qualquer demonstração cabal tal como tem sido exigido em situações idênticas.

2.4. Atendendo ao exposto, considera-se como não comprovado que o horário pretendido pela trabalhadora colida com o funcionamento do serviço, nomeadamente com eventual criação de escala para atendimento ao público.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa por parte do ..., em conceder a passagem ao regime de flexibilidade de horário requerida pela trabalhadora naquela instituição.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 27 DE JUNHO DE 2006**