

PARECER N.º 30/CITE/2007

Assunto: 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 118 – FH/2006

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 30 de Março de 2007, a CITE recebeu um pedido de parecer prévio à intenção de indeferir a prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, nos termos da legislação referida em epígrafe, apresentado pelo ..., relativo à sua trabalhadora ..., com a categoria profissional de operadora de lavandaria.
- 1.2.** Em 24 de Março de 2006, o ... já havia solicitado a emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário, apresentado pela referida trabalhadora, devido a pretender a mesma que o dia de descanso semanal complementar fosse ao sábado, o que levou as conclusões do parecer a serem no sentido favorável à intenção de recusa parcial apresentada pela empresa (Parecer n.º 16/CITE/2006).
- 1.3.** Dado ter já a referida trabalhadora prestado trabalho no horário pretendido, foi solicitado à empresa e à trabalhadora que enviassem à CITE a documentação respeitante aos anteriores pedidos de alteração de horário de trabalho.
- 1.4.** Do requerimento da trabalhadora, datado de 5 de Março de 2007 e recebido pelo ... em 7 de Março de 2007, consta pedido de autorização para trabalhar em regime de flexibilidade a partir do dia 2 de Abril de 2007, pelo prazo de dois anos, no horário compreendido entre as 08 horas e as 17 horas, com descanso semanal ao domingo, visto possuir três filhos e pretender acompanhar o filho menor de 3 anos de idade.
 - 1.4.1.** Do referido requerimento consta, ainda, declaração da trabalhadora de que o filho de três anos de idade faz parte do seu agregado familiar e que o outro progenitor tem actividade profissional e que não se encontra em situação de trabalho a tempo parcial, nem se encontra a beneficiar deste regime de trabalho.

- 1.4.2.** Mais consta do mencionado requerimento que o filho de três anos de idade fica a cargo do infantário da Casa de Pessoal dos ..., no horário compreendido entre as 07 horas e 30 minutos e as 18 horas e 30 minutos.
- 1.4.3.** Por último, consta do aludido requerimento que a trabalhadora pratica um horário de trabalho, entre as 07 horas e as 16 horas, e ... *todos os dias tem que entrar ao serviço meia hora antes do horário de abertura da creche ...*
- 1.5.** Em 23 de Março de 2007, a entidade patronal entregou à trabalhadora a fundamentação da intenção de recusa, invocando os seguintes argumentos para a não concessão do trabalho em regime de flexibilidade de horário:
- a) *O trabalho, na lavandaria dos ..., está organizado por turnos com o objectivo de satisfazer as necessidades do... Cliente/Associado, de acordo com o previsto no contrato celebrado entre as partes;*
 - b) Para satisfação de tal, no 1.º turno prestam serviço 19 trabalhadores, no 2.º turno 44 trabalhadores, no terceiro turno 9 trabalhadores e no quarto turno 25 trabalhadores;
 - c) *No 2.º turno ... há um elevado défice de trabalhadores, o que provoca atrasos no processamento da roupa e conseqüentemente falta de roupa no ..., designadamente no serviço de esterilização dos ...;*
 - d) Se o horário da trabalhadora fosse alterado, tal iria causar prejuízo ao normal fornecimento de roupa tratada;
 - e) Uma trabalhadora presta trabalho em regime de flexibilidade de horário e outros trabalhadores também solicitaram alteração dos seus horários de trabalho;
 - f) A trabalhadora prestou trabalho em regime de flexibilidade de horário durante dois anos, nomeadamente até ao dia 24/02/06, e ... *o diploma legal aplicável apenas prevê a prorrogação do prazo para o trabalho a tempo parcial.*
 - g) Foi efectuada consulta à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, que ... *informou que o legislador optou por não consignar a possibilidade de prorrogação do regime de trabalho em regime de flexibilidade de horário, para além dos dois anos de exercício neste regime de trabalho...*
- 1.6.** A trabalhadora apresentou apreciação escrita ao fundamento da intenção de recusa, embora fora do prazo previsto no n.º 5 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, conforme se retira da documentação remetida à CITE, em 10 de Abril de 2007.
- Da mencionada apreciação escrita consta, sucintamente, o seguinte:
- a) O prejuízo alegado aparece de forma vaga e genérico;

- b) Não é referido o número de doentes que ficaria prejudicado com a falta de roupa, nem o que ficaria comprometido no serviço de esterilização dos ...;
- c) O facto de não ter sido concedido o regime de flexibilidade de horário de trabalho a outros trabalhadores que o requereram, não é justificativo para o indeferimento do requerimento da ora apresentante;
- d) Nunca foi pretensão da ora requerente requerer a prorrogação do prazo em regime de flexibilidade de horário, mas sim de formular um novo pedido;
- e) A legislação ao abrigo da qual requereu a flexibilidade de horário não prevê, nem exige um período de nojo entre requerimentos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** Relativamente ao que é alegado pelo ..., que se prende com o constante das alíneas *f*) e *g*) do ponto 1.5., e relativamente ao que é alegado pela trabalhadora, que se prende com o constante das alíneas *d*) e *e*) do ponto 1.6. do presente parecer, refere-se o seguinte:
- Embora a lei não preveja, expressamente, a possibilidade de um/a trabalhador/a poder prorrogar o prazo do regime de flexibilidade de horário (o que está previsto no regime de trabalho a tempo parcial), não existe nada na lei que imponha que o pai ou a mãe esgotem de, uma só vez, o prazo máximo permitido por lei para este regime de trabalho, uma vez que a expressão utilizada pelo legislador na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho – ... *até ao máximo de dois anos, ou de três anos no caso de três filhos ou mais* ..., evidencia não se tratar de uma imposição.
- Assim, cabendo ao/à trabalhador/a gerir o direito como melhor entenda (tendo sempre em conta as necessidades da criança) e, não referindo a lei o número de pedidos que podem ser efectuados até se encontrar esgotado o prazo máximo (que no caso de se tratar de um/a trabalhador/a com menos de três filhos tem o limite de dois anos e no caso de se tratar de um/a trabalhador/a com três filhos ou mais tem um limite de três anos), o/a trabalhador/a poderá sempre requerer a prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, desde que não esteja esgotado o prazo máximo permitido por lei.
- 2.2.** Face ao que precede, cabe apreciar o conteúdo do pedido da trabalhadora, bem como a fundamentação invocada para a recusa da pretensão da trabalhadora.
- 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 tem 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. Caso a entidade patronal tenha intenção de recusar a pretensão da trabalhadora, fica obrigada a pedir parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos precisos termos em que foi requerido.
- 2.8. Relativamente ao pedido apresentado pela trabalhadora, cumpre referir o seguinte:
Embora a trabalhadora tenha indicado no pedido que pretendia trabalhar em regime de flexibilidade de horário de trabalho por dois anos, só o poderia fazer por mais um ano, visto a empresa já lhe ter concedido uma alteração no seu horário de trabalho, durante dois anos.
- 2.9. No que se refere à parte substancial, o pedido da trabalhadora não se enquadra nas normas previstas e descritas no artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, porquanto:
Entende-se por flexibilidade de horário aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
A flexibilidade de horário deve incluir um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
Devem ser indicados os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma 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;

Deve ser estabelecido um período para intervalo de descanso não superior a duas horas;

O regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador.

Assim, e embora o pedido da trabalhadora não consubstancie um pedido de flexibilidade de horário de trabalho, nos termos do disposto no artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, mas sim a atribuição de um horário fixo, tendo a empresa aceite o pedido e apresentado a intenção de recusa, esta Comissão procederá à análise dos fundamentos invocados pelas partes.

- 2.10.** A trabalhadora requer a atribuição de um horário fixo, entre as 8 horas e as 17 horas, com descanso semanal ao domingo.

Para satisfazer as necessidades do serviço de lavandaria dos ..., encontram-se 19 trabalhadores no 1.º turno, 44 trabalhadores no 2.º turno, 9 trabalhadores no 3.º turno e 25 trabalhadores no 4.º turno.

Ora, e se já existe um elevado défice de trabalhadores no 2.º turno, a ser concedido o horário pretendido pela trabalhadora, será ainda maior o défice, o que provocará um maior atraso no processamento da roupa, e a conseqüentemente falta de roupa no serviço de esterilização dos ...

Assim, e apesar de a entidade patronal não referir o número de doentes que ficaria prejudicado com a falta de roupa (nem precisava de referir), afigura-se-nos que se encontram suficientemente concretizados os prejuízos alegados pela entidade patronal e que os mesmos se fundam em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao que antecede, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego emite parecer favorável à intenção de recusa apresentada pelo ..., relativamente ao requerimento apresentado pela trabalhadora ..., devido às razões apontadas nos pontos antecedentes do presente parecer jurídico.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 26 DE ABRIL DE 2007, COM OS VOTOS CONTRA DA SEGUNDA REPRESENTANTE EFECTIVA DO MTSS – MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA

**SOLIDARIEDADE SOCIAL E DAS REPRESENTANTES DA CGTP –
CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E DA UGT –
UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES**