

## **PARECER N.º 6/CRITE/2009**

ASSUNTO: Parecer prévio da Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CRITE), nos termos do artigo 57.º, n.º 5 do Código do Trabalho, no âmbito do pedido de flexibilidade de horário, do trabalhador ..., dirigido à empresa "...".

### **I. OBJECTO**

1.1. Foi-nos remetido pela empresa "...", no passado dia 4 de Dezembro de 2009, um pedido de parecer prévio, nos termos do artigo 57.º, número 5 do Código do Trabalho (CT), no âmbito do pedido e recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, do trabalhador ..., com a categoria profissional de Serralheiro Civil de 3.ª.

1.2. O trabalhador fundamenta o seu pedido de flexibilidade de horário nos seguintes termos:

1.2.1. O trabalhador tem a seu cargo o seu filho, ..., de dois anos de idade;

1.2.2. O trabalhador vive com o menor em comunhão de mesa e habitação;

1.2.3. O menor está inscrito no Infantário "...", no Serrado do Mar, em Câmara de Lobos, cujo horário de funcionamento é das 8h00 às 18h30, e o trabalhador não tem ninguém a quem deixar o menor, uma vez que o respectivo cônjuge trabalha por conta de outrem;

1.2.4. Na exposição remetida ao empregador, solicitou a prática de um horário flexível, com um período normal de trabalho entre as 8h30 e as 17h30, até que o menor complete 12 anos de idade.

1.3. Por carta datada de 25 de Novembro de 2009, o empregador apresentou exposição, manifestando intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário do trabalhador, fundamentada em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, nos termos seguintes:

1.3.1. A empresa desenvolve a sua actividade de indústria metalúrgica no sector da construção civil;

1.3.2. Para que esteja em consonância com todas as outras empresas deste ramo económico, a empresa tem o mesmo período de laboração das restantes empresas, com os respectivos horários de trabalho dos seus trabalhadores organizados dentro deste período de funcionamento (com abertura às 8h00 e encerramento às 17h00);

1.3.3. Estando o trabalhador integrado no quadro produtivo da empresa, terá que cumprir o seu horário de trabalho, o qual corresponde ao período de laboração da empresa;

1.3.4. Por outro lado, a empresa desconhece o local de trabalho e o horário de trabalho do cônjuge do trabalhador, de forma a que, somente o trabalhador possa levar o filho menor ao infantário, em prejuízo do cumprimento do seu horário laboral.

1.4. Foram-nos remetidos pela empresa os seguintes documentos:

1.4.1. Pedido de flexibilidade de horário do trabalhador ...;

1.4.2. Declaração do trabalhador em como o seu filho, ..., vive consigo em comunhão de mesa e habitação;

- 1.4.3. Declaração do Infantário “...” relativa ao respectivo período de funcionamento;
- 1.4.4. Assento de Nascimento do menor ...;
- 1.4.5. Comunicação da recusa do pedido de flexibilidade de horário, por parte do empregador;
- 1.4.6. Resposta do trabalhador à comunicação da recusa do empregador;
- 1.4.7. Requerimento de pedido de parecer à CRITE;
- 1.4.8. Procuração da empresa “...”, que constitui como seus procuradores os Ilustres Advogados ..., da Sociedade de Advogados ..., com escritório à Rua da ..., na cidade do Funchal.
- 1.5. Por se revelar necessário, contactou a CRITE as partes para reunirem com a Presidente da Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CRITE), e a Consultora Jurídica da Direcção Regional do Trabalho, nos passados dias 14 e 16 de Dezembro de 2009, de modo a melhor esclarecer a presente situação.
- 1.6. Assim, pelo Ilustre Advogado do trabalhador, ..., foi referido que:
- 1.6.1. Todos os trabalhadores da empresa “...”, sempre fizeram o horário de trabalho das 08h30 às 17h30, com intervalo para o almoço entre as 13h00 e as 14h00;
- 1.6.2. Um dos trabalhadores, ..., insatisfeito com a sua situação laboral dialogou com a Sr.ª D.ª ..., representante do empregador, no sentido de, entre outras questões secundárias, receber um aumento salarial, tendo sido mal atendido, o que o levou a ir embora e a elaborar uma carta a reclamar tanto as diferenças salariais a que tinha direito, como uma categoria profissional adequada às suas funções;
- 1.6.3. Uma vez que a carta em questão foi devolvida, o trabalhador voltou a insistir, tendo o Sr. ..., trabalhador da mesma empresa, recebido a segunda carta, o que fez com que a D.ª ... reagisse muito mal, insultando-o (chamando-o de “cabrão”, “filho da puta”, e afins), o que levou a que este desse entrada no Tribunal com uma queixa crime;
- 1.6.4. Quando o trabalhador tem que se deslocar às consultas de rotina do seu filho no Centro de Saúde, sai sempre em cima da hora e apresenta a respectiva justificação mas, apesar disso, o seu empregador tem muitas vezes considerado estas faltas como injustificadas;
- 1.6.5. O empregador alterou propositadamente o horário de trabalho, tendo conhecimento de que este tem de se deslocar ao infantário do menor às 8h00 e às 18h30, para que este não o consiga cumprir, incorrendo assim em faltas injustificadas, que poderão levar em última análise ao seu despedimento;
- 1.6.6. A esposa do trabalhador presta a sua actividade laboral no Centro do Funchal, com entrada às 08h00, deslocando-se de autocarro, uma vez que não conduz;
- 1.6.7. O trabalhador não pode iniciar as suas funções às 08h00, uma vez que o Infantário “...” abre às 08h00, e que, com as deslocações normais, nunca chegaria ao trabalho a essa hora;
- 1.6.8. Considera que o indeferimento do pedido de flexibilidade de horário do trabalhador, pelo seu empregador, carece de fundamentação, por se basear em razões vagas e genéricas, não comportando nenhum dos motivos previstos pelo artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho;
- 1.6.9. Reforçou ainda, que o trabalhador foi notificado do indeferimento deste pedido e não da intenção de indeferir e, perante a falta de referência por parte do empregador ao pedido de

parecer da Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CRITE), este elaborou uma providência cautelar, que corre termos no Tribunal de Trabalho do Funchal (Processo n.º ...).

1.7. A empresa, representada pela Sr.ª ..., e pelo seu Ilustre Advogado, Dr. ..., mostrou-se receptiva a uma solução intermédia, nomeadamente permitindo a entrada do trabalhador às 08h10, com a possibilidade de reposição desse período no intervalo para o café (entre as 10h00 e as 10h10) ou, em última análise, com a prestação de um período de 50 minutos na sexta-feira, ao que acrescentou que:

1.7.1. Na origem dos desentendimentos com o trabalhador está o acidente de trabalho que este teve na Páscoa de 2008, o que levou a que o mesmo fizesse fisioterapia para recuperação de um braço, o que acabava por se prolongar pela manhã inteira, prejudicando assim as obras que decorriam no Laboratório de Santa Rita e na Escola de Santana;

1.7.2. Posteriormente, voltou a magoar-se na Páscoa de 2009, por falta de cumprimento das normas de segurança, pelo que, devido a alguma falta de diligência, não exerce a totalidade das suas funções;

1.7.3. Anteriormente era bom trabalhador, apesar de sempre ter sido conflituoso e provocador de mau ambiente;

1.7.4. Encontrava-se, assim como outros trabalhadores, impedido de receber cartas registadas e com aviso de recepção, pelo que incorreu a desobediência quando o fez, em relação a uma carta cujo remetente era o seu irmão e advogado, o Sr. Dr. ...;

1.7.5. O trabalhador vive a cerca de 5 minutos a pé, tanto da empresa, como do Infantário "...", demorando do infantário à empresa cerca de 10 minutos de automóvel;

1.7.6. Costuma levar o automóvel para o local de trabalho, onde pode estacionar facilmente, sendo que ainda à data das declarações o fez (16 Dezembro de 2009);

1.7.7. Ao contrário do que foi referido pelo trabalhador, o Infantário abre às 07h30 com a presença das Auxiliares de Acção Educativa, conforme observou a Sr.ª D.ª ... na passada sexta e segunda-feira;

1.7.8. É certo que o trabalhador tem apresentado justificações relativamente a faltas que não têm sido consideradas válidas, mas apenas por falta de fundamentação;

1.7.9. Quando há necessidade de efectuar trabalho suplementar, o horário de trabalho é muitas vezes das 08h30 às 17h30, do qual o trabalhador sempre usufruiu, embora não preste trabalho suplementar;

1.7.10. No entanto, a partir de Outubro de 2009, e perante a falta de necessidade de trabalho suplementar, a Empresa decidiu voltar a efectuar apenas o horário de trabalho visado pela Direcção Regional do Trabalho, o que foi aceite por todos, excepto pelo trabalhador, que efectuou uma reclamação junto da Inspeccção Regional do Trabalho;

1.7.11. Como anteriormente referido, a empresa encontra-se receptiva a uma solução intermédia, nomeadamente permitindo a entrada do trabalhador às 08h10, com a possibilidade de reposição desse período no intervalo para o café (entre as 10h00 e as 10h10) ou, em última análise, prestando um período de 50 minutos na sexta-feira;

1.7.12. Não se revela possível outra solução, sob pena da quebra do processo produtivo;

1.7.13. Esclareceu ainda, que a empresa apenas possui nove trabalhadores, sendo de dimensão familiar, motivo pelo qual cada funcionário tem tarefas específicas, levando a que a falta de algum trabalhador interfira no normal funcionamento do processo produtivo;

1.7.14. Mais referiu, que o trabalhador em causa tem um processo disciplinar em curso e diversos processos contra-ordenacionais por ele desencadeados, a decorrer na Inspeção Regional do Trabalho.

## 2. ENQUADRAMENTO JURÍDICO:

2.1. De acordo com o artigo 56.º, n.º 1 do CT, o trabalhador com filho menor de 12 anos tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível.

2.2. Definem os n.ºs 2 e 3 do mesmo preceito, o seguinte: “entende-se 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”, devendo este horário, a elaborar pelo empregador, “a) conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual à metade do período normal de trabalho diário; b) indicar os períodos de início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal do 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”.

2.3. Através das referidas das normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consagrado no artigo 59.º, n.º 1, alínea b) da Constituição da República Portuguesa.

2.4. No mesmo sentido, referem os artigos 69.º, n.º 2 da CRP e 33.º do Código do Trabalho (CT), que a maternidade constitui um valor social eminente.

2.5. Para beneficiar deste direito, o trabalhador tem de solicitar com uma antecedência de 30 dias, por escrito, ao empregador a sua intenção de usufruir, no caso em apreço, de flexibilidade de horário, indicando os seguintes elementos: o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e a declaração da qual conste que o menor vive com o trabalhador em comunhão de mesa e habitação, como enuncia o artigo 57.º, n.º 1 do CT.

2.6. Este pedido poderá ser recusado pelo empregador, como previsto pelo n.º 2 do mesmo artigo, desde que fundamentado “em exigências imperiosas ligadas à empresa ou ao serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”.

2.7. Menciona o artigo 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 13/2005/M, de 3 de Agosto, por força do artigo 11.º, n.º 2 do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de Agosto, que as competências cometidas na legislação à Comissão para a Igualdade no trabalho e no Emprego (CITE) são, na Região Autónoma da Madeira, atribuídas à Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CRITE).

2.8. Este parecer deve ser comunicado ao empregador e ao trabalhador no prazo de 30 dias, sob pena de, não o fazendo, ser o mesmo considerado favorável à intenção do empregador, como prevê o artigo 57.º, n.º 6 do CT.

2.9. Nesse sentido, foi remetido pelo empregador à CRITE, no dia 4 de Dezembro, cópia do pedido, da comunicação ao trabalhador fundamentando a intenção de recusar, e da apreciação do trabalhador, bem como do pedido de parecer, nos termos do artigo 57.º, n.º 5 do CT.

2.10. Ora, no presente caso, e no que toca às razões invocadas pelo trabalhador, é de referir que:

2.10.1. Foram cumpridas todas as formalidades exigidas por lei para o pedido de flexibilização do horário de trabalho, apresentado pelo trabalhador;

2.10.2. O trabalhador solicita trabalhar com horário elaborado e afixado pela entidade empregadora, entre as 8h30 e as 17h30, pelo facto de ser pai de um menor de 2 anos de idade, e por com o mesmo residir em comunhão de mesa e habitação, conforme consta da declaração junta pela entidade empregadora;

2.10.3. Alegou, assim, o trabalhador motivos de âmbito pessoal para fundamentar o seu pedido de flexibilidade no horário, dispostos nos pontos 1.2. e 1.6. do presente parecer.

2.11. Por seu lado, a entidade empregadora pretende recusar o pedido da trabalhadora, nos termos do artigo 57.º, n.º 4 do CT, fundamentando tal recusa em motivos formais e substanciais:

2.11.1. No que se refere à questão formal, ao contrário do que foi referido pelo trabalhador, o Infantário “...” tem abertura às 7h30, com a presença das Auxiliares de Acção Educativa e, por outro lado, o horário de trabalho praticado das 8h30 às 17h30, ocorreu apenas em alturas de necessidade de prestação de trabalho suplementar, o que cessou a partir de Outubro do corrente ano;

2.11.2. Relativamente à questão substancial, a entidade empregadora justifica a recusa do referido pedido no facto de possuir nove trabalhadores, cada um com tarefas específicas, pelo que a falta de qualquer dos mesmos irá interferir com o processo produtivo, conforme pontos 1.3.2. e 1.3.3. e 1.7.13. do presente parecer;

2.11.3. Apresenta, assim, motivos que se prendem com o facto de o trabalhador integrar uma equipa que se encontra organizada, e com o prejuízo que poderia advir para toda a equipa, caso fosse autorizada a flexibilidade;

2.11.4. No caso em análise, o empregador enunciou quais as exigências imperiosas de funcionamento que o impedem de autorizar a flexibilidade de horário aos trabalhadores com responsabilidades familiares, como é o caso do trabalhador, designadamente informando qual o horário de funcionamento do estabelecimento e a actividade da empresa.

2.12. Deve o empregador elaborar um regime de flexibilidade de horário, ao abrigo do artigo 56.º, n.º 3 do CT, que tenha em consideração quer os seus interesses, quer os interesses dos trabalhadores com responsabilidades familiares.

2.13. Compete-nos, no entanto, apelar ao bom senso das partes, solicitando ao trabalhador a consideração pelas exigências imperiosas ao funcionamento da empresa em que se encontra a laborar, acatando a possibilidade de efectuar horário de trabalho compatível com as suas responsabilidades familiares, com entrada às 8h00 e saída às 17h00, com a possibilidade de iniciar as suas funções até às 8h10, período este a repor em moldes a acordar com o empregador, nomeadamente no intervalo para o café (entre as 10h00 e as 10h10) ou, em última análise, com a prestação de um período de 50 minutos na sexta-feira, respeitando, assim, o previsto pelo artigo 56.º, n.º 3 do CT.

### 3. CONCLUSÃO:

3.1. Face ao exposto, emite a CRITE um parecer favorável à intenção de recusa por parte do empregador em conceder a passagem ao regime de flexibilidade de horário requerida pelo trabalhador ..., naquela empresa.

3.2. A CRITE atende, assim, às exigências imperiosas do funcionamento da empresa, citadas pelo empregador, e aceita a solução intermédia por este proposta, referente à prática de um horário de trabalho por parte deste trabalhador, com entrada às 8h00 e saída às 17h00, com a possibilidade de iniciar as suas funções até às 8h10, período este a repor em moldes a acordar com o empregador, nomeadamente no intervalo para o café (entre as 10h00 e as 10h10) ou, em última análise, com a prestação de um período de 50 minutos na sexta-feira, por se revelar uma solução atendível para os efeitos do artigo 56.º, n.º 3 do CT, de modo a permitir a este trabalhador a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consagrada no artigo 59.º, n.º 1, alínea b) da CRP.

3.3. Deve o conteúdo do presente parecer ser de imediato comunicado ao empregador e ao trabalhador, conforme o disposto nos termos do artigo 57.º, n.º 6 do CT.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES, NA REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA DA CRITE DE 22 DE DEZEMBRO DE 2009.