

PARECER N.º 60/CITE/2007

Assunto: Não exigibilidade de parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho – Flexibilidade de horário
Processo n.º 272 – FH/2007

I – OBJECTO

1.1. A CITE recebeu da empresa ..., S.A., em 30 de Julho de 2007, pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário, apresentado pelo trabalhador, com categoria profissional de electrotécnico de comunicações, ..., a exercer funções na reparação de avarias da Direcção de Unidade de Produção, nos termos seguintes:

- O trabalhador tem a categoria profissional de electrotécnico de telecomunicações e desempenha funções de reparação de avarias;
- A equipa a que pertence praticava, até 10 de Junho, o horário fixo das 9.30h às 13.00h e das 14.00h às 17.36h. Actualmente o horário praticado é das 9.00h às 12.30h e das 13.30h às 17.06h;
- A alteração do horário da Direcção de Unidade de Produção ocorreu por razões de *organização do trabalho e uniformização dos horários das diversas equipas em função da hora de fluxo da entrada das avarias a reparar com enormes resultados de simplificação da coordenação*;
- Nas diversas áreas com quem o trabalhador interage, a simples alteração do horário, antecipando a prestação do trabalho em meia hora no início e no final do período normal de trabalho diário, permitiu uniformizar os horários de 53 trabalhadores com outros 40 trabalhadores, traduzindo-se em enormes benefícios e reflectindo, por isso, *a inexistência de margem para flexibilidade nestes serviços operacionais da empresa*;
- O trabalhador não indica, no seu pedido, o período dentro do qual pretende gozar a flexibilidade, pelo que a empresa assume como solicitado o horário flexível existente, cujas plataformas obrigatórias são das 10.00h às 12.30h e das 14.00h às 16.30h, com intervalo de descanso obrigatório de 1.00h no mínimo e 1.30h no máximo. A amplitude de flexibilização decorre entre as 8.30h e as 19.00h;
- Exigências imperiosas ligadas ao funcionamento do serviço determinam que, no

caso em apreço, a margem de flexibilidade de horário seja nula, uma vez que o trabalhador trabalha em equipa, principalmente com distribuidores de avarias, e essa flexibilidade desperdiçaria todas as horas do próprio trabalhador e das equipas que não fossem simultâneas.

1.2. Do requerimento apresentado pelo trabalhador, em 14/06/2007, consta sucintamente que:

- Em virtude da alteração do horário de trabalho, o trabalhador requer que lhe seja aplicado o horário flexível por ter duas filhas menores de doze anos, que fazem parte do seu agregado familiar, e declara que a outra progenitora tem actividade profissional a tempo inteiro;
- O trabalhador pretende o horário flexível pelo período de dois anos, não tem outros filhos e nunca exerceu este direito.

1.3. Da intenção de recusa comunicada ao trabalhador, em 17 de Julho de 2007, constam, sucintamente, os seguintes argumentos:

- A empresa decidiu alterar o horário de trabalho do trabalhador que era das 9.30h às 13.00h e das 14.00h às 17.36h, para o horário das 9.00h às 12.30h e das 13.30 às 17.06h;
- Esta alteração é imprescindível e resultou da conjugação de diversos factores:
 - A) Crescente redução de efectivos nas áreas técnicas da empresa;
 - B) Necessidade de promover a progressiva uniformização e compatibilização dos horários de trabalho da Direcção de Produção de Rede, concretamente a Unidade de Produção 3 para;
 - C) Concentrar os colaboradores de diversos departamentos no mesmo horário;
 - D) Gerir eficaz e simplificada as actividades a desenvolver, agendando as tarefas entre os colaboradores dos diversos departamentos, sem períodos de espera;
- A actividade diária do trabalhador distribui-se pelas áreas de:
 - I – Instalação de equipamentos terminais especiais (soluções de voz simples, soluções de voz em rede, serviço de operação e manutenção dessas soluções);
 - II – Serviço de consultoria e acompanhamento de equipas comerciais para venda de novas soluções/serviços aos clientes;
 - III – Outras tarefas pontuais de organização interna do Departamento;
- 95% dos serviços respeitam à instalação de equipamentos terminais especiais, na sua maioria efectuados nas instalações dos clientes, o que requer um agendamento prévio desses serviços, feito pelas Salas de Distribuição;

- Os serviços de manutenção exigem a rápida intervenção dos técnicos para a assistência e resolução dos problemas, em muitos casos durante vinte e quatro horas;
- Uma vez que a organização do trabalho envolve outros colaboradores e outros departamentos (Salas de Distribuição de Avarias), que funcionam no mesmo horário, não é possível atribuir uma flexibilidade de horário que permita iniciar a actividade entre as 8.30h e as 10.00h e terminar entre as 16.30 e as 18.00h;
- O desfasamento da restante equipa implicaria um enorme prejuízo para a organização do trabalho e para a gestão eficaz dos serviços junto dos clientes, no cumprimento dos compromissos assumidos.

1.4. A apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa apresentada pelo trabalhador, em 24/07/2007, é, sucintamente, a seguinte:

- A alteração do horário de trabalho, determinada pela empresa, veio criar um enorme transtorno na vida familiar do trabalhador, uma vez que tem dois filhos menores de doze anos;
- O trabalhador, ao abrigo da lei, solicitou a aplicação da flexibilidade do horário de trabalho;
- O horário de funcionamento das salas de distribuição, salvo a confirmação da empresa, é das 9.00h às 18.06h, pelo que a flexibilidade solicitada, dentro das plataformas indicadas pela empresa, faculta o alargamento do atendimento de avarias solicitadas pela referida Sala, para além das 17.06h;
- O pedido de flexibilidade do horário de trabalho tem como objectivo principal possibilitar o início do período normal de trabalho diário para além das 9.00h e não em horário anterior, em conformidade com a possibilidade anteriormente estabelecida no horário com início às 9.30h, mantendo o equilíbrio entre o início e o fim do período normal de trabalho diário em consideração às implicações que a situação de excepção pode reflectir na organização do trabalho diário.

1.5. São juntos ao processo, para além dos documentos anteriormente indicados, os seguintes elementos:

- Comunicação da empresa relativa à alteração de horário de trabalho na Direcção de Produção da Rede, de 30.05.2007;
- Comunicação do desacordo do trabalhador relativamente à alteração do seu horário de trabalho, de 21.06.2007.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

1. Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

Também o disposto na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *todos os trabalhadores (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.*

2.2. Para concretização dos princípios constitucionais enunciados, e sob a epígrafe *Tempo de trabalho*, prevê o artigo 45.º do Código do Trabalho o direito do trabalhador, com um ou mais filhos menores de doze anos, a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.

O direito enunciado encontra-se regulamentado, para os trabalhadores com contrato individual de trabalho¹, nos artigos 78.º a 82.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, aí se estabelecendo as regras respeitantes ao seu exercício.

2.2.1. Para tal, consagra o n.º 1 do artigo 80.º da referida lei regulamentar que o trabalhador deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de flexibilidade de horário:

- Solicitar ao empregador a flexibilidade de horário por escrito e com uma antecedência de trinta dias em relação à data em que pretende iniciar o exercício deste direito;
- Indicar o prazo previsto em que pretende gozar de um regime de trabalho especial, com um limite de dois ou três anos, consoante se trate de menos de três filhos ou se trate de três filhos ou mais;
- Declarar que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor tem actividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

2.2.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas poderá recusar o pedido com

¹ Vide artigos 1.º, 110.º e seguintes da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, a partir da recepção do pedido do trabalhador, para o informar por escrito sobre os fundamentos da intenção de recusa. Se não observar o prazo indicado considera-se aceite o pedido formulado, nos termos da alínea a) do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Além do dever de fundamentação da recusa, e sempre que esta ocorra, é ainda obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando a sua falta a aceitação do pedido deste, nos precisos termos em que o formulou.²

Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.³

2.3. Ao abrigo da legislação mencionada, a empresa enviou à CITE o presente processo, cujo conteúdo determina as seguintes considerações:

2.3.1. O pedido de flexibilidade de horário de trabalho formulado pelo trabalhador obedece aos requisitos formais estabelecidos no n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e indicados no ponto 2.2.1. do presente parecer.

No aspecto substancial, o trabalhador não concretiza a flexibilidade de horário que pretende praticar, de acordo com o estabelecido no artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

No entanto, o mesmo preceito legal determina que o regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador (n.º 5 do artigo 79.º) e, nesse sentido, foi considerado o pedido formulado pelo trabalhador à luz do regime de horário flexível em vigor na empresa.

2.3.2. Verificados os pressupostos do pedido, e de acordo como o que foi referido no ponto 2.2.2. do presente parecer, a intenção de recusa deveria ter sido comunicada ao trabalhador no prazo de vinte dias a partir da recepção do seu pedido.

² Vide n.ºs 6 e 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

³ Vide n.º 3 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Conforme resulta da informação prestada pela empresa, essa comunicação só ocorreu no dia 17 de Julho, verificando-se assim que, não tendo sido observado o prazo legal, considera-se aceite, por determinação legal (alínea *a*) do n.º 9 do artigo 80.º), o pedido do trabalhador nos precisos termos em que este o formulou, ou seja, nos termos reconhecidos pela própria empresa (horário flexível em vigor para os seus trabalhadores) e nos termos clarificados pelo próprio trabalhador, que, na apreciação de intenção de recusa, concretiza que o seu pedido de flexibilidade *tem como objectivo principal possibilitar o início do período normal de trabalho diário para além das 9.00h e não em horário anterior, em conformidade com a possibilidade anteriormente estabelecida no horário de início às 9.30h.*

- 2.4. Face ao exposto, verificando-se a aceitação do pedido do trabalhador, nos termos da alínea *a*) do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, a CITE não analisa os fundamentos da intenção de recusa apresentados pela empresa.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Pelas razões indicadas nos pontos antecedentes, a CITE delibera não emitir parecer prévio à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, nos termos requeridos pelo trabalhador ..., por se considerar legalmente aceite o seu pedido, nos termos da alínea *a*) do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 10 DE AGOSTO DE 2007**