

## PARECER N.º 15/CITE/2008

**Assunto:** Parecer prévio nos termos dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho  
Processo n.º 43 – FH/2008

### I – OBJECTO

**1.1.** Em 1 de Fevereiro de 2008, a CITE recebeu da ..., L.<sup>da</sup> um pedido de parecer prévio, 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, relativo à pretensão apresentada pela trabalhadora..., com a categoria profissional de operadora especializada (especialista de manufactura).

**1.2.** A trabalhadora requereu, por carta datada de 2 de Janeiro de 2008, o seguinte, que se transcreve: *no âmbito do direito de protecção da maternidade e paternidade reconhecida na lei aos trabalhadores, designadamente nos artigos 33.º e 45.º do Código do Trabalho e no artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, que permitem compatibilizar o horário profissional com a assistência aos filhos, pela presente venho informar que pretendo realizar o meu horário de trabalho diário, a partir do dia 02/02/2008, entre as 8.00 e as 16.30 horas.*

*A realização deste horário, previsivelmente pelo período de 2 anos, é essencial para compatibilizar a minha vida profissional na ..., L.<sup>da</sup> com o apoio e acompanhamento indispensáveis à minha filha (...), nascida em 17/12/2003, a frequentar o infantário (...), sendo que o horário praticado por esta instituição é das 8.00 às 18.30 horas, pelo que se junta horário de funcionamento da instituição.*

*Para confirmar estes factos, junto em anexo, declaração em como o outro progenitor exerce actividade profissional e chega sempre a casa muito além das 18.30 horas.*

**1.3.** Por carta datada de 17 de Janeiro de 2008, recebida pela trabalhadora no dia seguinte<sup>1</sup>, a entidade empregadora apresentou uma exposição de motivos que refere o seguinte e se transcreve: *em resposta ao seu pedido acima identificado, o qual mereceu a nossa melhor atenção, vimos pela presente comunicar, a V. Ex.<sup>a</sup>, a intenção da ..., L.<sup>da</sup> em recusar o mesmo pelos fundamentos:*

*Inexistência de vagas:*

---

<sup>1</sup> Cfr. cópia do registo e do aviso de recepção emitido pelos CTT Correios de Portugal, S.A.

*A produção desta empresa é baseada nas encomendas que lhe são apresentadas pelas empresas automóveis clientes, apenas sendo produzido em função dessas encomendas, não havendo produção para stock.*

*Para fazer face às encomendas actuais e às projectadas, as necessidades de mão-de-obra, nomeadamente para operador especializado (o qual tem a designação interna de “especialista de manufactura”) no primeiro turno estão integralmente preenchidas, encontrando-se as linhas de produção neste turno a laborar no pleno da sua capacidade.*

*Para satisfazer a pretensão ora apresentada, a empresa teria de criar, incluindo em termos físicos, um posto de trabalho de operador especializado no primeiro turno, posto este que seria excedentário.*

*Tal medida, além de não ser exigível dado ser económica e tecnologicamente inviável criar postos de trabalho adicionais nas linhas de montagem existentes, seria de todo injustificada face à actual situação do mercado e representaria o oposto da política da empresa de eliminar postos de trabalho excedentários, por forma a se manter competitiva e viável.*

*Nestes termos, a colocação de um trabalhador no primeiro turno só poderá, pois, ocorrer pela passagem de um outro trabalhador para outro turno.*

*Acresce que, previamente ao seu pedido, deram entrada nesta empresa vários pedidos de alteração de horário para o primeiro turno, tendo nesses pedidos sido invocadas razões idênticas às do pedido de V. Ex.<sup>a</sup>. Esses pedidos encontram-se actualmente a aguardar pela existência de vagas no primeiro turno. Por motivos óbvios, relacionados nomeadamente com o respeito pelo princípio da igualdade e a preservação de um bom ambiente de trabalho, a ... só poderia aceitar o seu pedido após satisfação dos pedidos já existentes.*

*Mais informamos que, nos termos da Lei, V. Ex.<sup>a</sup>. dispõe de 5 dias para se pronunciar sobre a presente intenção de recusa.*

- 1.4.** A empresa informou esta Comissão que a trabalhadora não respondeu à exposição de motivos<sup>2</sup>.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

---

<sup>2</sup> Cfr. pág. 2 do fax e da carta remetidos à CITE.

- 2.1.** O n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho consagra o direito de os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos trabalharem a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.
- 2.2.** Para os trabalhadores não abrangidos pelo regime de trabalho especial para a Administração Pública, as condições de atribuição do direito a trabalhar com flexibilidade de horário encontram-se estabelecidas nos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 2.2.1.** Através das referidas normas, pretendeu o legislador que o exercício do direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, fosse assegurado.
- 2.2.2.** Para que o trabalhador possa exercer tal direito, estabelece o n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que *o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*
- a) Indicação do prazo previsto, até ao máximo de dois anos, ou de três anos no caso de três filhos ou mais;*
- b) Declaração de que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração deste regime de trabalho ou, no caso de flexibilidade de horário, que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.*
- 2.2.3.** O n.º 2 do mesmo artigo admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.
- 2.3.** Convém, pois, esclarecer o conceito de flexibilidade de horário à luz dos preceitos legais constantes dos n.ºs 2 e 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, no quais se entende *por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.* Tais limites correspondem ao que a flexibilidade de horário deve conter:
- a) Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*

- b) *A indicação dos 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;*
- c) *Um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.*

**2.3.1.** Nos termos do n.º 5 do referido artigo 79.º, *o regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador.*

**2.4.** De acordo com o previsto nos n.ºs 2 e 6 do aludido artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, o empregador deve solicitar à CITE o parecer prévio à recusa do pedido de flexibilidade de horário e de acordo com a alínea a) do n.º 9 do mesmo artigo, *considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos se não comunicar a intenção de recusa no prazo de vinte dias após a recepção do pedido.*

**2.5.** Ora, no caso *sub judice*, a trabalhadora requereu passar a trabalhar no primeiro turno ao serviço da empresa, o que corresponde à laboração em horário fixo, das 8h às 16h30.

**2.6.** A entidade empregadora respondeu à trabalhadora, argumentando, em síntese, sobre a inexistência de vagas no primeiro turno de laboração, horário pretendido pela requerente; bem como sobre a inviabilidade económica e tecnológica de criar no referido turno um posto excedentário para a requerente. Por outro lado, argumenta ainda aquela entidade, *a colocação de um trabalhador no primeiro turno só poderá ocorrer pela passagem de um outro trabalhador para outro turno*, acrescentando que, previamente ao pedido da trabalhadora, o mesmo horário foi solicitado por outros trabalhadores, pelos mesmos motivos, encontrando-se os requerentes a aguardar pela existência de vagas.

**2.7.** A entidade empregadora remeteu o processo à CITE para emissão de parecer prévio à recusa da concessão da flexibilidade de horário à requerente. Assim sendo, analisado o referido processo, é de referir o seguinte:

**2.7.1.** No caso *sub judice*, a trabalhadora não apresentou um requerimento para prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário que cumpra os requisitos previstos no n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Não obstante o trabalho na empresa

ser efectuado por turnos, afigura-se que os trabalhadores exercem funções em horário fixo num dos referidos turnos.

**2.7.2.** Ora, o que a trabalhadora solicita é prestar a sua actividade em horário fixo, das 8h às 16h30, que corresponde à laboração do primeiro turno na empresa, afigurando-se pois que o que pretende é uma mudança de turno.

**2.8.** Assim sendo, o horário pretendido não se enquadra no regime de flexibilidade de horário, porquanto, e a título exemplificativo, não é indicado o intervalo de descanso, a repartição semanal do horário, nem os períodos de presença obrigatória, em termos que permitam avaliar qualquer margem de variabilidade dos horários de entrada e de saída, elemento típico de um regime de flexibilidade de horário.

**2.8.1.** Colocando-se como prévia esta questão relativa à falta de cumprimento dos requisitos legais constantes no n.º 3 do mencionado artigo 79.º, é de salientar que a trabalhadora poderá apresentar novo requerimento, de acordo com a legislação em vigor e correctamente formulado, que poderá ou não ser autorizado, de acordo com os normativos legais aplicáveis.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Em face do que antecede, a CITE emite parecer favorável à recusa do pedido formulado pela trabalhadora, na empresa ..., L.<sup>da</sup>, ..., por não se verificarem reunidos os requisitos legalmente previstos no artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, relativos à flexibilidade de horário, sem embargo de a trabalhadora poder apresentar novo requerimento nos termos legais.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 15 DE FEVEREIRO DE 2008**