

## PARECER N.º 98/CITE/2008

**Assunto:** Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho  
Processo n.º 432 – FH/2008

### I – OBJECTO

**1.1.** A CITE recebeu da empresa ..., L.<sup>da</sup>, em 19.09.2008, pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário, apresentado pela trabalhadora ... que exercia funções de embaladora no Sector de Expedição, nos termos seguintes:

- A empresa encontra-se legalmente autorizada a exercer a sua actividade no regime de laboração contínua;
- A flexibilidade de horário não tem ligação com os dias de descanso semanal obrigatório e complementar, que pode não coincidir com o domingo;
- O horário requerido pela trabalhadora não se enquadra no conceito de flexibilidade de horário, porque implica uma redistribuição das horas ao longo da semana, terminando com o regime de turnos e criando folgas fixas ao sábado e domingo. Trata-se de uma alteração de horário;
- Desde que a empresa passou a laborar no regime de turnos, a trabalhadora sempre prestou a sua actividade nesse regime de turnos rotativos, tendo apenas interrompido durante o período de baixa, seguido da licença por maternidade;
- Desde 2006 e até ao dia 4.04.2007, a trabalhadora exerceu o seu trabalho no período nocturno, no turno das 16.00h às 24.00h, bem como trabalhou dois ou três domingos por mês;
- No período entre Outubro de 2007 e 3.04.2008, a trabalhadora prestou a sua actividade no regime de dispensas para amamentação e aleitação;
- Durante cerca de quatro meses, foi dispensada de prestar trabalho para além das 20.00h;
- A trabalhadora é altamente experiente e conhecedora do mundo da óptica e a alteração do seu horário implicaria a contratação de novo trabalhador e consequentemente elevados custos na sua formação e um longo período de aprendizagem, numa época de grande produção na empresa;
- Inexiste qualquer vaga nem postos de trabalho compatíveis;

- A empresa entregou um projecto na Câmara Municipal de ... relativo à construção de uma creche para servir os seus trabalhadores.

**1.2.** No requerimento apresentado pela trabalhadora, em 17/08/2008, consta que:

- A trabalhadora exerce funções de embaladora no Sector de Expedição;
- O horário pretendido será entre as 7.00h. e as 18.00h de segunda a sexta-feira, por um período de 2 anos. Neste período *não haverá qualquer inconveniente em ser escolhido pela empresa, consoante as suas necessidades, a hora de início do trabalho, o tempo de descanso e a hora de termo do trabalho;*
- O pedido fundamenta-se na ausência do pai por motivos profissionais e na impossibilidade de deixar os filhos na sua ama após as 18.00h ou ao fim de semana;
- Tem dois filhos, de um e três anos de idade;
- A filha mais nova sofre de atopia, conforme atestado médico de 6.08.2008;
- O pai tem actividade profissional e os dois filhos fazem parte do seu agregado familiar.

**1.3.** Da intenção de recusa notificada à trabalhadora em 8/09/2008, constam, sucintamente, os seguintes argumentos:

- A trabalhadora solicita um pedido de alteração de horário de trabalho e não uma prestação de trabalho com flexibilidade de horário;
- O período normal de trabalho é de oito horas diárias;
- A empresa está autorizada a funcionar em laboração contínua e exerce a sua actividade no regime de turnos rotativos, com duas folgas semanais variáveis, há mais de 2 anos;
- A trabalhadora, entre 1.07.2006 e 03.04.2007, cerca de nove meses seguidos, prestou a sua actividade em turnos das 8.00h às 16.00h e das 16.00h às 24.00h, aos sábados, domingos e feriados;
- Em 04.04.2007, por motivo de baixa médica seguida de licença por maternidade, deixou de executar esse horário;
- Não existe qualquer ligação legal entre a prestação de trabalho com flexibilidade de horário e os dias de descanso semanal obrigatório e complementar;
- O pedido implica a redistribuição das horas de trabalho ao longo da semana, acabando com o regime de turnos e criando folgas fixas ao sábado e domingo, criando uma verdadeira alteração de horário;
- A situação requerida não se encontra abrangida pelo disposto nos artigos 78.º e 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho;

- A trabalhadora obrigou-se a prestar actividade no regime de turnos, conforme a cláusula 5.<sup>a</sup> do seu contrato de trabalho;
- Face ao aumento considerável do volume de encomendas, é necessário que os turnos operem na sua máxima capacidade;
- Excluir a trabalhadora do regime de turnos obrigará à contratação e formação de um novo colaborador, com graves prejuízos para a empresa e desestabilização da organização produtiva;
- Cada turno é composto pelo número de pessoas estritamente necessárias para o cabal cumprimento de todas as tarefas, desempenhando cada trabalhador uma função específica;
- Só é possível suprir a falta de um trabalhador com a contratação de outro, não havendo hipóteses de substituição, pois estar-se-ia a prejudicar outro turno, causando total desestabilização da organização produtiva da empresa;
- Ainda assim, a empresa teria de *inventar* um novo posto de trabalho para a trabalhadora, pois todos os outros postos de trabalho compatíveis encontram-se preenchidos;
- Uma vez que o pico de produção ocorre nos meses de Verão, se a alteração de horário produzisse efeitos a 18.09.2008, ocorreria no momento em que a empresa e os colegas da trabalhadora mais precisam da sua colaboração;
- A empresa tem 209 trabalhadores, sendo que 65 têm filhos com menos de doze anos, pelo que não pode atribuir horários específicos a cada um deles, de acordo com as suas conveniências pessoais, sob pena de encerramento da actividade.

**1.4.** Da apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa, consta sucintamente que:

- A actividade da trabalhadora na empresa iniciou-se em Dezembro de 2000, sendo actualmente das trabalhadoras com maior antiguidade;
- Trabalhava no sector de cálculo há mais de 7 anos, e estes problemas de horário não se colocavam;
- Em Junho de 2008, a situação altera-se drasticamente por vontade da empresa querer que a trabalhadora iniciasse trabalho nocturno e aos domingos;
- Não é verdade que, no período entre 01.07.2006 e 03.04.2008, a trabalhadora tenha realizado os turnos T1, T2 e T3;
- Desde 2006 e após o período em que teve a filha (Junho de 2007 a Outubro de 2007), a trabalhadora fez o seguinte horário: 8.00 às 16.00h e das 16.00 às 24.00h, de segunda a sábado, e em situações pontuais ao domingo;
- Só a partir de Junho de 2008, começou a fazer o horário das 24.00h às 8.00h;

- A trabalhadora aceita que a flexibilidade de horário seja concedida apenas no início de Outubro;
- Devido às alterações do seu posto de trabalho, do Sector de Cálculo para o Sector da Embalagem, e, desde 8 de Setembro, para o Sector do Laboratório, ainda está em fase de formação e considera-se inexperiente nesta nova função;
- Existem na empresa trabalhadores, em sectores de turno, a quem se conseguiu conferir um horário em período semelhante ao que se está a solicitar;
- Após este período em que colocaram a trabalhadora a trabalhar essencialmente à noite, os filhos têm passado essas noites em dois sítios completamente diferentes, ficando quase sempre separados;
- A trabalhadora admite trabalhar aos sábados e domingos, mas não tem soluções familiares para poder prestar trabalho no turno das 24.00h às 8.00h.

**1.5.** São juntos ao processo, além das peças mencionadas, os seguintes documentos:

- Equipas de Turnos 2008, documento n.º 1;
- Horário de trabalho da trabalhadora até 04.04.2007, documento n.º 2;
- Edição das marcações de 01.06.2006 a 03.04.2008, documento n.º 3;
- Atestado médico, de 19.10.2007, documento n.º 4;
- Listagem de funcionários com dependentes menores de doze anos, documento n.º 5;
- Volume de ordens de fabrico no período homólogo (1.º Semestre), documento n.º 6;
- Cópia de notícia no jornal *O Primeiro de Janeiro*, de 5.07.2008, documento n.º 7.

## **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 trabalho<sup>1</sup>, 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 fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

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.<sup>2</sup>

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.<sup>3</sup>

---

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

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

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

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

**2.3.1.** O pedido formulado pela trabalhadora, ainda que indique as horas para início e termo do trabalho normal diário, remetendo para o empregador a determinação dos períodos de presença obrigatória e do período para intervalo de descanso, implica a prestação de trabalho em horário diurno fixo e com folgas fixas ao sábado e ao domingo.

De acordo com a informação que é possível extrair do processo, tanto na intenção de recusa elaborada pela empresa, como na apreciação feita pela trabalhadora, esta trabalhadora presta trabalho em regime de turnos rotativos e com dias de descanso obrigatório e complementar também rotativos.

**2.3.2.** De facto, entende-se por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro dos limites referidos no n.º 3 do preceito legal mencionado, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

A flexibilidade de horário deve conter 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 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 trabalhador que trabalhe em regime de flexibilidade de horário pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

O regime de trabalho com flexibilidade de horário referido nos números anteriores deve ser elaborado pelo empregador.

Esta flexibilidade respeita, pois, ao horário normal praticado, ou seja, no caso em apreço, ao horário por turnos rotativos com folgas rotativas e não a uma mudança de horário de trabalho que desvirtue a organização do tempo de trabalho estipulada na empresa.

**2.3.3.** A alteração da organização do tempo de trabalho, na medida em que implique a criação de horários não rotativos, quando essa é condição essencial para o funcionamento da empresa ou serviço, como decorre da recusa da empresa, é motivo atendível para recusar a pretensão da trabalhadora.

No entanto, a empresa indica que a trabalhadora trabalha por turnos rotativos nos seguintes horários: 8.00h às 16.00h e 16.00h às 24.00h, com folgas rotativas, o que não coincide com o alegado pela trabalhadora na apreciação do fundamento de intenção de recusa, no qual expressamente refere que, a partir de Junho de 2008, foi colocada no horário das 24.00h às 8.00h, sendo este o turno que lhe causa mais transtorno familiar. Extrai-se da apreciação dos fundamentos da intenção de recusa que a trabalhadora aceita o horário que anteriormente praticava, com folgas rotativas, apenas mantendo o pedido de alteração do turno com horário das 24.00h às 8.00h.

Nestes termos, e sendo apenas apresentada fundamentação para a recusa da flexibilidade de horário nos turnos das 8.00h às 16.00h e das 16.00h às 24.00h, não sendo em parte alguma referido pela empresa que a trabalhadora tem turnos rotativos de laboração contínua, ainda que a empresa funcione nesse regime, a recusa agora apresentada não produz efeitos relativamente ao horário que parece ser o que desorganiza a vida pessoal da trabalhadora.

- 2.3.4.** Em conclusão, no presente processo a empresa não demonstra qual o horário a que, efectivamente, a trabalhadora está obrigada e porquê, e considerando que é a própria trabalhadora a aceitar a determinação da empresa de acordo com o horário apresentado, não se poderá admitir a prestação de trabalho em horário que a empresa não indica, não decorrendo deste processo que a trabalhadora esteja obrigada a ele.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Pelas razões indicadas nos pontos antecedentes, a CITE emite parecer prévio favorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, nos turnos indicados pela empresa como sendo aqueles a que a trabalhadora ... está obrigada, ou seja o turno das 8.00h às 16.00h e o turno das 16.00h às 24.00h, com excepção do turno das 24.00h às 8.00h, por inexistência de qualquer fundamentação ou alegação quanto à sua existência por parte da entidade empregadora.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 7 DE OUTUBRO DE 2008**