

PARECER N.º 136/CITE/2009

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
Processo n.º 746 – FH/2009

I – OBJECTO

1.1. Em 30 de Setembro de 2009, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu da ..., S.A., um pedido de parecer prévio quanto à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário de trabalho, apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de operária semi-especializada, nos seguintes termos:

A empresa utiliza maioritariamente mão-de-obra feminina no sector produtivo, devido ao facto de ter necessidade de realizar um trabalho manual e minucioso, o qual tem sido causa de sucesso da empresa há mais de 40 anos.

Devido ao facto de a taxa de absentismo e de baixas ser elevada, em consequência do gozo de certos direitos por parte das trabalhadoras, a empresa decidiu acabar com o turno de trabalho nocturno e estabeleceu dois turnos rotativos para todas as operadoras, de modo a permitir uma melhor programação da sua vida pessoal.

No caso de ser deferido o pedido da trabalhadora tal implicaria que fossem deferidos todos os pedidos que viessem a ser apresentados, o que obrigaria a empresa a retornar à organização anterior e a colocar em turno fixo nocturno mais de 40 mulheres, a maioria com filhos e com família, o que considera ser injusto.

A empresa estabeleceu um horário flexível e que admite a prática de trabalho a tempo parcial.

Os horários solicitados pela trabalhadora, na carta datada de 22 de Setembro de 2009, nomeadamente o horário das 8h às 17h é praticado pelo pessoal de escritório e do armazém, e o horário das 8h30 às 17h30 é praticado pelo pessoal de apoio à produção, e a trabalhadora não tem habilitações ou formação compatível com as funções que são desempenhadas pelos/as trabalhadores/as que se encontram afectos/as a estes sectores.

1.2. Do pedido apresentado pela trabalhadora, datado de 31 de Agosto de 2009, e recepcionado na empresa no dia 2 de Setembro de 2009, consta, em síntese, o seguinte:

– A interessada é mãe de uma criança menor;

- A trabalhadora pretende trabalhar em regime de flexibilidade de horário de trabalho até ao máximo permitido por lei, em virtude de praticar turnos rotativos e de o outro progenitor ter actividade profissional e não ter disponibilidade para prestar apoio à filha menor;
- A trabalhadora não indica horário específico a praticar, embora solicite um horário flexível, de modo a poder deixar a sua filha no infantário e a recolhê-la, dentro do horário de funcionamento dos infantários (entre as 7h30 e as 20 h).

1.3. Da intenção de recusa comunicada pela empresa à interessada, em 21 de Setembro de 2009, e recebida por esta no mesmo dia, consta que o pedido da trabalhadora foi indeferido, com base no facto de a empresa laborar em regime contínuo e serem praticados dois turnos na secção de montagem (das 7h às 15h30 ou das 15h30 às 24h) e três turnos na secção de embalagem, (das 7h às 15h e das 15h às 23h, ou das 23h às 7h), e a trabalhadora se encontrar afectada à secção de montagem e estar obrigada ao cumprimento de turnos rotativos.

1.4. Em 22 de Setembro de 2009, a trabalhadora apresentou apreciação escrita quanto à intenção de recusa apresentada pela empresa e refere que, na sala de montagem, existem trabalhadores/as a praticar o horário de trabalho entre as 8h e as 17h e as 8h30 e as 17h30, embora desconheça a categoria profissional desses/as trabalhadores/as. Na apreciação escrita à intenção de recusa, a trabalhadora refere ainda que, caso não seja possível praticar os horários dos/as colegas afectos/as à sala de montagem, se encontra disponível para aprender a desempenhar novas tarefas, de modo a não ficar prejudicada monetariamente, e solicita que lhe seja atribuído um horário fixo (o das 8h às 17h ou o das 8h30 às 17h30), dentro do possível.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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.

2.2. Para exercício de tal direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho que o/a trabalhador/a que pretenda trabalhar em regime de flexibilidade de horário deve

solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Declaração da qual conste:
 - i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação (...).

2.3. Cumpridos os formalismos mencionados, o exercício de tal direito só pode ser recusado com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, conforme n.º 2 do mencionado artigo 57.º.

2.4. Por outro lado, à luz do preceituado no n.º 2 do artigo 56.º da referida Lei n.º 7/2009, de 2 de Fevereiro, 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, a elaborar pelo empregador, deve incluir:

- um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- 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;
- um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

De salientar ainda que, nos termos do n.º 4 do citado artigo 56.º, o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexibilidade pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.5. No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da recepção, de acordo com o disposto no n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.6. De acordo com o disposto nas alíneas *a)* a *c)* do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, considera-se que o empregador aceita o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos:

- a) se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;

b) se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o/a trabalhador/a da decisão que sobre o mesmo recaiu nos cinco dias subsequentes ao termo do prazo previsto para a CITE emitir parecer e notificar as partes (30 dias a contar da recepção do pedido de parecer);

c) se não submeter o processo à apreciação da CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação do/a trabalhador/a (cinco dias após a data da recepção da apreciação escrita).

2.7. Assim sendo, cabe analisar se o conteúdo do pedido apresentado pela trabalhadora se enquadra nas normas descritas e se existe obrigação de a CITE emitir parecer ao abrigo do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.8. O conteúdo da carta recebida nos serviços da CITE, em 30 de Setembro de 2009, não será tido em consideração, devido ao facto de não ter sido objecto de contraditório por parte da trabalhadora.

2.9. No que se refere à parte formal, e de acordo com o alegado pela trabalhadora e pela empresa, verifica-se que a interessada pratica um horário de trabalho diário de 7h30, tendo em conta que a lei determina um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nos termos do n.º 1 do artigo 213.º do Código do Trabalho.

Assim sendo, e de acordo com disposto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, não é impossível à entidade empregadora determinar a flexibilidade de horário entre as 8h e as 17h30, de modo a que fiquem abrangidos os turnos a que a trabalhadora está obrigada.

Por outro lado ainda, salienta-se que não existe nada na lei que impeça um/a trabalhador/a de iniciar e terminar as sua jornada diária à mesma hora, desde que observados os limites impostos pela entidade empregadora, tendo em conta o conceito de flexibilidade de horário determinado no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.10. No que diz respeito à matéria substancial, salienta-se que, embora a entidade empregadora justifique a recusa da pretensão da trabalhadora com base no facto de trabalhar em regime de laboração contínua, com dois turnos na secção de montagem e três turnos na secção de embalagem, e não existir na empresa nenhum lugar compatível com a situação da trabalhadora, não demonstra com tais argumentos quantos/as trabalhadores/as trabalham em cada turno e que a trabalhadora é indispensável no período entre as 17h30 e as 24h, de modo a poder considerar-se que existem razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço/ou à impossibilidade de

substituir o/a trabalhador/a para a empresa recusar a pedido de flexibilidade de horário de trabalho apresentado pela trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao que precede, nomeadamente ao que se refere no ponto 2.10. do parecer, a CITE emite parecer desfavorável à recusa apresentada pela empresa ..., S.A., relativamente ao pedido de flexibilidade de horário de trabalho formulado pela trabalhadora ...
- 3.2.** Tendo em conta as alterações introduzidas ao Código do Trabalho no que respeita a matéria sobre regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 56.º, no n.º 3 do artigo 127.º, no n.º 6 do artigo 225.º e na alínea *b*) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, recomenda-se à empresa ..., S.A., que elabore, como lhe compete, o regime de horário flexível de/a trabalhador/a com filho/s menor/es de 12 anos de idade, de modo a permitir aos/às trabalhadores/as ao seu serviço a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, conforme dispõe a alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 22 DE OUTUBRO DE 2009**