

PARECER N.º 135/CITE/2010

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 814 – FH/2010

I – OBJECTO

1.1. A CITE recebeu, em 06.10.2010, da Direcção de Recursos Humanos do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ...

1.2. O requerimento apresentado pelo trabalhador, com data de 6.09.2010, recebido pela entidade empregadora em 10.09.2010, é formulado nos termos que se transcrevem:

De conformidade com o exposto no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, de que junto fotocópia, estou a solicitar a V. Ex.ª que o meu turno de trabalho seja alterado para o período da manhã de modo a poder prestar todo o meu apoio à minha filha na actividade escolar e extra escolar.

Junto anexo fotocópia do despacho do Tribunal para V/conhecimento (...).

1.3. Da intenção de recusa comunicada ao trabalhador em 28.09.2010, constam os seguintes argumentos:

Na sequência do seu pedido para alterar o horário de trabalho informa-se que:

1. O ... celebrou um contrato de prestação de serviços para a Área de Tratamento de Roupa com os Hospitais ...;

2. O principal horário de laboração da Lavandaria acima referida é das 7h00 às 24h00;

3. Existem dois turnos fixos cujos horários de trabalho abrangem o período das 07h00 às 15h30 e das 15h30 às 24h00;

4. A produção está organizada nos seguintes termos:

- 08h00-16h30 ou 17h00 - 30 trabalhadores

- 07h00-15h30 ou 16h00 - 24 trabalhadores

- 15h00-23h30 ou 15h30-24h00 - 31 trabalhadores,

5. Nesta conformidade, sendo os horários fixos alterar o seu horário de trabalho para o turno da manhã prejudicaria o normal funcionamento da Unidade já que nesse horário são necessários os trabalhadores acima descritos para que o equipamento possa funcionar a fim de satisfazer as necessidades dos clientes.

6. Além do que, o horário da manhã tem sido solicitado por diversos trabalhadores do turno da tarde e tem sido recusado pelos motivos acima descritos.

7. Acresce informar, que nos últimos dois anos sempre que a referida alteração é solicitada e existe uma vaga no turno da manhã, o critério utilizado é o da antiguidade.

8. O ..., ao celebrar com os Hospitais ..., um Contrato de Prestação de Serviços, assumiu a obrigação de tratamento da roupa daquela Unidade Hospitalar.

9. Tal obrigação não se compadece com atrasos ou falhas, sob pena das mais graves consequências para o regular funcionamento daquela Instituição Hospitalar, pondo em risco o pontual cumprimento, por parte do ..., do contrato que o vincula aos ...

Esperando obter deste modo a compreensão de V. Ex.^a para as razões invocadas, informamos que não é possível conceder-lhe a possibilidade de alteração de horário de trabalho.

1.4. Em resposta à intenção de recusa, vem o trabalhador, em carta datada de 1.10.2010, referir que:

Acuso recebida a V/carta que mereceu a n/melhor atenção e à qual passo a responder:

Não concordo com o teor da mesma nem com o facto de me ser recusada a transferência de turno, direito que me assiste por força da lei do Código do Trabalho, pois as razões invocadas por V. Ex.^a não se enquadram na alínea 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

Deste modo, nesta mesma data, enviei cópia de todo o processo para a CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, entidade competente para a resolução e decisão deste meu pedido.

Informo ainda, que me irei apresentar ao serviço no dia 5/10/2010 no turno das 15h30-24h00 conforme informação do meu chefe directo (...).

- 1.5.** Do processo enviado à CITE fazem, ainda, parte os seguintes elementos:
- Acta de Audiência de Julgamento do Tribunal de Família e Menores de ..., de 13.11.2008;
 - Comprovativos de envio e de recepção de documentos.

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.*
- 2.2.** 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.*
- 2.3.** Para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a

epígrafe *horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar em horário flexível.

2.3.1. O trabalhador deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração em como o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

2.3.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da recepção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, incorrendo a empresa na prática de contra-ordenação grave, nos termos previstos no n.º 10 do referido artigo.

2.3.3. Em caso de recusa é 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, de igual modo, a aceitação do pedido.

2.3.4. 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.¹

2.4. Assim, entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado pelo empregador, deve:

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

2.4.1. Neste regime de trabalho, o trabalhador poderá 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.

2.5. O trabalhador solicita um horário flexível que se traduz na possibilidade de iniciar a sua prestação normal de trabalho diário no período da manhã, para poder prestar apoio à sua filha uma vez que a menor ficou ao seu cuidado e guarda tendo-lhe sido atribuído o exercício do poder paternal.

2.6. A entidade empregadora fundamenta a recusa ao pedido formulado pelo trabalhador com responsabilidades familiares na existência de dois

¹ Vide n.º 7 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

turnos fixos na Lavandaria, com os seguintes períodos: 7.00h às 15.30h e 15.30h às 24.00h. E, a existência dos seguintes horários fixos: 8.00h às 16.30h e 8.00h às 17.00h (praticado por 30 trabalhadores); 7.00h às 15.30h e 7.00h às 16.00h (praticado por 24 trabalhadores); 15.00h às 23.30h e 15.30h às 24.00h (praticado por 31 trabalhadores).

Refere, igualmente, que o horário da manhã tem sido solicitado por diversos trabalhadores e que, caso exista vaga nesse horário, o critério utilizado é o da antiguidade.

Para a entidade empregadora, a concessão do horário solicitado prejudicaria o normal funcionamento da Unidade da Lavandaria, pois nos horários referidos é necessário o número de trabalhadores indicados por forma a garantir o funcionamento do equipamento e o cumprimento do contrato de prestação de serviços que o ... celebrou com os Hospitais da ... para Área de Tratamento de Roupa.

- 2.7.** Nos termos da lei, a recusa deve ser fundamentada em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador.

No entanto, a fundamentação apresentada baseia-se no modelo de organização do trabalho já existente e não na impossibilidade de alteração desse modelo.

Na realidade, não existem concretizados motivos que justifiquem a impossibilidade de concessão, dentro do período de funcionamento da lavandaria, do horário flexível solicitado pelo trabalhador dado não serem invocadas as razões que implicariam o não cumprimento do contrato de prestação de serviços.

De facto, e a título exemplificativo, não se referem os motivos que impossibilitam a reorganização dos turnos, ou quais as funções desempenhadas pelo trabalhador que impliquem a impossibilidade de o substituir no horário por ele actualmente praticado.

A estas e/ou a outras questões deveria ter a empresa apresentado resposta de forma a permitir concluir objectivamente pela existência de motivos justificativos da recusa de modo a permitir estabelecer uma relação causal entre tais motivos e a impossibilidade de conceder,

naquele caso em concreto, o horário requerido.

- 2.8.** Acresce, que a empresa deve, na medida do possível, organizar turnos de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores, de acordo com o n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho, e deve proporcionar aos trabalhadores condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, de acordo com o n.º 3 do artigo 127.º, elaborando horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea *b*) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho, constituindo contra-ordenação grave a violação do disposto no mencionado n.º 2 do artigo 212.º.
- 2.9.** Neste sentido, o conjunto legislativo aplicável ao caso em análise, aponta para a necessidade da reorganização da actividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, como desígnio da realização do cidadão na sua dimensão profissional e pessoal, pelo que só uma fundamentação que permita estabelecer a relação causal entre as especificidades da prestação de trabalho de um trabalhador com responsabilidades familiares e as exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade da sua substituição poderá afastar as prioridades legalmente estabelecidas.

III – CONCLUSÕES

- 3.1.** Nestes termos, a CITE delibera emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível apresentada pelo ..., nos termos requeridos pelo trabalhador ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 5 DE NOVEMBRO DE 2010