

PARECER N.º 37/CITE 2012

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, de trabalhadora com responsabilidades familiares, 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 140 – FH/2012

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 8 de fevereiro de 2012, da empresa ..., S.A., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ...

1.2. Em requerimento datado de 11 de janeiro de 2012, a referida trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, com os seguintes fundamentos:

1.2.1. *Tenho dois filhos menores de doze anos, que comigo vivem em comunhão de mesa e habitação, um com três anos e outro com dez meses.*

1.2.2. *Os turnos que VV. Exas pretendem que eu cumpra, colidem com o direito à assistência e acompanhamento à família, direito esse que me é, legalmente, conferido.*

1.2.3. *O prazo previsto para o desempenho do meu trabalho em horário flexível serão os próximos anos.*

1.3. Por carta emitida em 30 de janeiro de 2012, a entidade empregadora respondeu, informando que tinha intenção de recusar o pedido, apresentando como razões para a decisão desfavorável as seguintes:

1.3.1. *Mesmo ficando por saber quais as horas de início e termo do período normal de trabalho que pretende, nem o período de tempo concreto e determinado pelo qual*



pretende que vigorem essas alterações, acontece que:

- 1.3.2. As funções para as quais foi contratada e que vem desenvolvendo há vários anos, nos turnos e horários que actualmente pratica, ressalvadas as excepções temporárias ligadas à sua gravidez e aleitamento, são exercidas na linha de pregagem de paletes.*
- 1.3.3. Uma vez que a “linha de pregagem” é uma verdadeira linha de produção, todos os postos ao longo dessa linha têm de estar ocupados ao longo de todo o tempo de funcionamento, sob pena ou de total paragem da produção ou de uma ineficácia de produção verdadeiramente ruínosa para a empresa.*
- 1.3.4. Não é minimamente produtivo nem economicamente comportável, não é seguro nem razoável colocar os restantes elementos da sua equipa e turno a remediar diariamente a sua ausência até à sua hora de entrada ou após a sua hora de saída, levando um ou mais trabalhadores a assegurarem simultaneamente a produção em mais do que um dos postos na linha durante as horas em que não estivesse presente.*
- 1.3.5. Pois tal significaria um estrangulamento simultâneo em dois postos, um abrandamento do ritmo de toda a linha, e uma produtividade final muito abaixo do necessário quanto ao custo de produção do produto.*
- 1.3.6. E carece também de qualquer razoabilidade quer a sua presença na linha desacompanhada dos restantes elementos do turno quer como trabalhadora “a mais” no outro turno.*
- 1.3.7. Não se conhecendo concretamente a sua pretensão não há sequer vantagem em indagar junto outros trabalhadores da referida linha da possibilidade de a “fixar” num dos turnos (6h/14h ou 14h/22h) simultaneamente com a fixação no outro turno de trabalhador que voluntariamente abdicasse da normal rotatividade do turno.*
- 1.3.8. De tudo o exposto resulta a impossibilidade das horas de início e termo do seu período normal de trabalho diário poderem ser diferentes das da secção e turno onde sempre esteve integrada, razão pela qual se indica a intenção de inferir.*
- 1.3.9. Mais se esclarece que o supra referido integra, no entender desta empresa, as figuras legais de “exigências imperiosas de funcionamento da empresa” e de “impossibilidade de substituição do trabalhador” expressamente previstas na lei como fundamento do projectado indeferimento.*



- 1.4.** Em resposta datada de 1 de fevereiro de 2012, a trabalhadora apresentou apreciação escrita dos fundamentos da intenção de recusa, dizendo que:
- 1.4.1.** *Os motivos alegados por vós, não são verdadeiros. De facto, sou uma operária indiferenciada, não tendo urna função específica, que não exerço funções na referida linha de pregagem de paletes.*
- 1.4.2.** *Os trabalhadores dessa empresa trabalham em vários turnos: 6 H às 14 h das 8 h às 17 h e das 14 h às 22 h.*
- 1.4.3.** *Nos últimos dois meses, tenho trabalhado no turno das 8 h às 17 h. Por tal situação, não resultou qualquer prejuízo para a V/ empresa.*
- 1.4.4.** *Acresce que, não existe qualquer impossibilidade de substituição do trabalhador, porquanto VV. Exas., assim, que eu entrei em licença de maternidade, de imediato, colocaram outra trabalhadora na referida linha de pregagem de paletes, a qual ainda hoje se encontra a exercer tais funções.*
- 1.4.5.** *Aliás, a verificar-se a impossibilidade de substituição do trabalhador, essa empresa teria fechado assim que entrei em licença de maternidade! Na verdade, não sou insubstituível. Estive em casa durante cinco meses de licença de maternidade, e essa empresa continuou a laborar normalmente.*
- 1.4.6.** *Ademais, também não se verificam quaisquer exigências imperiosas de funcionamento da empresa, já que, nessa empresa, qualquer trabalhador faz qualquer serviço, tanto mais que somos todos trabalhadores indiferenciados.*
- 1.4.7.** *Os senhores pretendem agora que eu realize o meu trabalho no turno das 6 h às 14 h ou as 14h às 22 h. Ora como bem sabem, tal não me é possível. Bem sabem que tenho dois filhos, um com três anos e outro com onze meses. O filho de três anos frequenta o jardim escola, sito em ..., Ourém, onde pode entrar às 7h30m e sair às 19 horas. O bebé de onze meses fica com uma ama, no horário das 7h30 às 17h30 m.*
- 1.4.8.** *O meu marido, pai das menores, trabalha fora de casa, sendo que só ao fim de semana vem a casa. Não tem qualquer possibilidade de cuidar das crianças, durante a semana. Sou eu sozinha, que cuido das crianças, durante a semana. Toda esta minha situação familiar é do V/ inteiro conhecimento.*
- 1.4.9.** *Ora, face a todo o exposto e ao pretenderem que eu exerça as minha funções*



no turno das 6 h às 14H ou das 14H às 22 h, estão a violar o direito à família que é um direito que me é constitucionalmente garantido. De facto, quem fica com as crianças? Como é óbvio, não os deixo sozinha.

1.4.10. *Deste modo, não podem indeferir o meu pedido, pois ao fazê-lo estão a violar o princípio da conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consagrado no artigo 59.º n.º 1 da C.R.P., princípio este que sobrepõe ao alegado pelos senhores.*

1.4.11. *Assim e face a todo o exposto, pretendo, quero e tenho direito a exercer as minhas funções, diariamente, das 8 h às 17 horas, único horário que não prejudica os meus filhos.*

1.5. Por carta datada de 7 de fevereiro de 2012, a entidade empregadora remeteu o processo à CITE, para emissão de parecer prévio, fazendo notar:

1.5.1. *A falta de indicação de horário no pedido feito,*

1.5.2. *A falta de concretização do tempo de duração, e que na verdade a trabalhadora não pretende que lhe seja fixado horário flexível mas apenas sair dos turnos rotativos para os quais foi contratada e passar a cumprir um horário de trabalho (8h às 17h) que só é utilizado na linha de pregação quando o volume de encomendas é insuficiente para a laboração de 2 turnos*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68.º, n.º 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33.º, n.º 1 dispõe que a *maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

2.2. Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59.º, n.º 1, al. b) 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 execução destes direitos, o Código do Trabalho, no seu artigo 56.º – *horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares* – estabelece que o *trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível...*
- 2.4.** O/A trabalhador/a 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 de que a menor vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação.*
- 2.5.** Nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, *o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com antecedência de 30 dias.*
- 2.6.** O empregador *apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável*, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.7.** Em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora remeta um pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pela trabalhadora implicando a sua falta, a aceitação do pedido.
- 2.8.** No processo concreto ora em apreciação, a trabalhadora pede o horário flexível para não entrar nos turnos das 6 h às 14 h e das 14 h às 22 h, solicitando que lhe seja atribuído o horário das 8 h às 17 h, para poder cuidar dos filhos.

- 2.9.** A trabalhadora alega ainda que o seu marido, pai das crianças, trabalha habitualmente longe de casa, não podendo partilhar o acompanhamento dos filhos, e afirma ainda que tem trabalhado neste turno nos últimos dois meses.
- 2.10.** A entidade patronal fundamenta a intenção da recusa dizendo que a fábrica labora habitualmente em dois turnos, das 6 h às 14 h e das 14 h às 22 h,
- 2.11.** Mas que pode trabalhar num turno das 8 h às 17 h, quando o volume de encomendas é menor, fundindo dois turnos.
- 2.12.** Entende, por isso, a entidade patronal, que todos os trabalhadores têm de cumprir o horário do turno em que estiver integrada, por razões imperiosas do funcionamento da empresa, decorrendo daí uma impossibilidade de as horas de início e de termo do período normal de trabalho serem diferentes das da secção e turno onde estiver integrada.
- 2.13.** Assim, considera-se justificada a recusa de horário das 8 h às 17 h, quando esse horário não é aplicado na fábrica.
- 2.14.** Contudo, quando esse turno das 8 h às 17 h é aplicado, o empregador deve atribuir a esta trabalhadora requerente, (ou outro(a) em situação idêntica) este horário.
- 2.15.** Neste sentido, e não obstante se considerar justificada a recusa de prestação no regime de horário solicitado, recomenda-se ao empregador que atribua a esta trabalhadora o horário do turno das 8 h às 17 h, quando o mesmo for aplicado na fábrica.

III – CONCLUSÃO

3. Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:
- a) Emitir parecer prévio favorável à intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível pela entidade empregadora, ..., S.A., apresentado pela trabalhadora ...
 - b) A entidade empregadora, na elaboração do horário de trabalho, deve proporcionar à trabalhadora as condições que permitam a conciliação da sua vida profissional com a vida familiar, nos termos do artigo 127.º n.º 3 e do artigo 212.º n.º 2, al. b), do Código do Trabalho, e em conformidade com o correspondente princípio, consagrado na 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 6 DE MARÇO DE 2012**