

PARECER N.º 258/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhador 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 954 – FH/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 02.10.2013, a CITE recebeu do ..., S.A., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., bem como do fundamento da intenção de o recusar, para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 1.2. No seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, datado de 05.09.2013, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que, “vem por este meio e nos termos previstos pelo artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, requerer que lhe seja autorizada a prestação de trabalho em regime de horário flexível, por forma a facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, direito este consignado na alínea b) do n.º 1 do art.º 59.º da Constituição da República Portuguesa”.

1.2.2. “Para cumprir o disposto do n.º 1 do art.º 57.º do Código do Trabalho, o Requerente:

1.2.2.1. Informa que pretende passar à prestação de trabalho em regime de horário flexível, decorridos que sejam 30 dias da data de receção deste requerimento pelos vossos serviços.

1.2.2.2. Informa que pretende exercer o seu direito à prestação de trabalho em horário flexível até ao limite máximo legalmente permitido, ou seja, até que os seus filhos abaixo identificados perfaçam 12 anos de idade, o que sucederá em 04 de janeiro de 2017.

1.2.2.3. Declara sob compromisso de honra, que os seus filhos, ..., nascido em 22 de setembro de 2003 e ..., nascido em 04 de janeiro de 2005, fazem parte do seu agregado familiar, com ele vivendo em comunhão de mesa e habitação”.

1.2.3. “O Requerente informa que o horário flexível que pretende cumprir é o já em vigor na empresa para alguns funcionários e definidos pela ordem de serviço n.º 1/2010, publicada em 26 de janeiro de 2010, e cujo teor se passa a transcrever:

1.2.3.1. “O horário flexível é praticado nos dias úteis entre as 07h00 e as 19h00, exigindo-se a prestação de 8 horas diárias de serviço e a presença nas plataformas fixas das 10h00 às 12h00 e das 14h00 às 16h00. A interrupção para almoço é estabelecida entre as 12h00 e as 14h00”. (excerto da ordem de serviço n.º 1/2010)”.

- 1.2.4.** “De salientar que, nos termos do n.º 4 do aludido art.º 56.º, o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, no caso 40 horas, em média de cada período de quatro semanas, pelo que a exigência de prestação de 8 horas de trabalho diárias não é aplicável neste caso”.
- 1.2.5.** “Não sendo necessário à formalização do presente requerimento, não quer, ainda assim, o Requerente deixar de salientar que a partir da presente data o seu horário profissional torna-se incompatível com os horários escolares dos seus filhos. O ... neste ano letivo vai para o 5.º ano e a sala de estudo que irá frequentar só abre as 8h00 enquanto que o ... vai para o 3.º ano e o CRE abre as 7h30”.
- 1.3.** Em 16.09.2013, a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a seguinte informação:
- 1.3.1.** “... apresentou, no passado dia 5 de setembro, requerimento para prática de horário flexível no enquadramento do artigo 56.º do Código do Trabalho, pelo facto de ter dois filhos menores de 12 anos com quem vive em comunhão de mesa e habitação”.
- 1.3.2.** “Observado o registo de ponto, verifica-se que a entrada do requerente se processa, habitualmente, antes das 08h00 e a saída cerca das 17h00”.
- 1.3.3.** “Instado a pronunciar-se sobre o requerido horário flexível, o DP manifestou-se desfavoravelmente, com o seguinte fundamento:

- 1.3.3.1.** "Quanto à organização do trabalho, tratando-se de um elemento que trabalha integrado numa equipa, algum transtorno irá certamente causar".
- 1.3.4.** "De acordo com o regime jurídico aplicável, a recusa de horário flexível a trabalhador com filho menor de 12 anos pode fundamentar-se em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, preceito que enquadra o argumento apresentado pelo DP".
- 1.3.5.** "Acréscce que o horário rígido é a regra na Direção de Produção, dada a necessidade de coordenação do trabalho das equipas e a interligação e interdependência funcional das diferentes Divisões".
- 1.3.6.** "De facto, a organização da produção assenta num planeamento de atividades coordenadas, interligadas e interdependentes e o funcionamento das equipas de trabalho obriga a que se pratique um horário comum sob pena de se verificarem enormes perdas de produtividade e, conseqüentemente, perdas de faturação".
- 1.3.7.** Note-se que o ..., S.A., nos termos do n.º 1 do artigo 5.º do Decreto-Lei no 33/2009, de 5 de fevereiro, tem por objeto a prestação de serviços que se subsumem na atividade de interesse económico geral de construção, manutenção e reparação de navios, sistemas de armamento e de equipamentos militares e de segurança da ..., incluindo a prossecução de objetivos essenciais e vitais para a segurança nacional".
- 1.3.8.** "A atividade industrial ocupa a maior parte do efetivo de pessoal, sendo o horário normal de trabalho diário praticado das 8h00 às

17h00, com interrupção das 12h00 às 13h00 para almoço”, (tendo a entidade empregadora anexado o mapa de horários de trabalho).

1.3.9. “A programação das atividades das diferentes áreas tecnológicas implica a associação das competências detidas pelos diferentes trabalhadores, muitas delas únicas, e é incompatível com modelos horários flexíveis, mesmo em trabalhos que não se realizem em equipa, dada a necessidade de encadeamento das ações individuais para concretização eficiente dos projetos”.

1.3.10. “Para contrapesar a rigidez do horário de trabalho, a empresa concede um crédito de quatro horas mensais de ausência remunerada aos trabalhadores, que podem ser utilizadas para tratamento de assuntos de carácter pessoal e podem ser usadas fraccionadamente para justificar atrasos decorrentes de imponderáveis ou da vida familiar do trabalhador”.

1.3.11. “Finalmente, informa-se que a recusa de horário flexível no âmbito do regime da parentalidade depende de parecer da CITE, e esta Comissão tem, recentemente, emitido pareceres favoráveis aos requerentes com base em fundamentos estritamente formais”.

1.3.12. Solicita-se decisão superior sobre o requerimento de ..., no enquadramento do Regulamento de Duração e Organização do Trabalho anexo à OS n.º 1/2010, de 26 de janeiro.

1.3.12.1. Desta informação consta o seguinte despacho do Conselho de Administração da entidade empregadora, datado de 13.09.2013: “Dadas as implicações no processo produtivo, NÃO AUTORIZO o requerimento apresentado”.

- 1.4.** Não consta do presente processo que o requerente tenha apresentado a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa do horário flexível.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) 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 de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

- 2.1.1.** Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).

- 2.1.2.** Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

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

2.1.3. Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57.º n.º 2 do CT).

2.2. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

2.2.1. Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “O horário flexível, a elaborar 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”.

2.2.2. O n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que “o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar 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”.

- 2.3.** Na verdade, a entidade empregadora refere que “quanto à organização do trabalho, tratando-se de um elemento que trabalha integrado numa equipa, algum transtorno irá certamente causar” e que “dadas as implicações no processo produtivo”, não é autorizado o requerimento do trabalhador.
- 2.4.** Ora, no que concerne aos motivos alegados pela empresa, apesar desta apresentar razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, a empresa não demonstra que o horário flexível requerido pelo trabalhador ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados no processo produtivo, em face da aplicação do horário flexível pretendido por aquele trabalhador.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do ..., S.A., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ...
- 3.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos 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 1 DE NOVEMBRO DE 2013**