



PARECER N.º 122/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho
Processo n.º 356 – FH/2014

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 15/4/2014, da empresa ..., S.A., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ...

1.2. Em 18 de março de 2014, a referida trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, em requerimento recebido pela empresa em 20/3/2014, com os seguintes fundamentos:

1.2.1. *Nos termos e para o efeito do nº 1, do artigo 57º, da lei 7/2009 de 12 de fevereiro, venho por este meio requerer a V/ Exas. o horário de trabalho flexível dentro dos seguintes limites: entre as 08H00 e as 8H30 e 18H00 e as 18H30, cuja presença obrigatória pretendo que seja no 2º período de trabalho, por um período de dois anos de acordo com a lei.*

1.2.2. *Este meu requerimento prende-se com o facto de ter dois filhos menores, com idade de 4 e 2 anos, que estão a frequentar a creche/infantário e que, por motivos que se prendem com os horários de trabalho da laboração contínua do outro progenitor, também trabalhador nesta empresa, não nos permite organizar a nossa vida familiar em função dos nossos horários de trabalho.*

1.2.3. *Infelizmente não tenho retaguarda familiar que possa me ajudar na resolução deste problema, daí a necessidade de recorrer à flexibilidade do meu horário de trabalho ao abrigo da lei da parentalidade.*



1.2.4. Assim venho por este meio requerer nos termos da legislação acima mencionada que V/ Exas. elaborem um horário de trabalho flexível dentro dos limites por mim apresentado, cujo horário pretendo começar a praticar findo 30 dias após receção desta carta, conforme prevê o nº 1 do artigo 57º do Código do Trabalho.

1.3. Por comunicação datada de 7/04/2014, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, dizendo o seguinte:

1.3.1. Em resposta à carta acima referenciada, a qual nos mereceu a melhor atenção, vimos pela presente informar a nossa intenção de recusar o pedido de V/Exa. (de trabalhar em regime de trabalho flexível, com horário de entrada entre as 08h00 e as 08h30 e saída entre as 18h00 e 18h30), uma vez que as funções e o posto de trabalho que V/Exa. ocupa na linha de produção não consentem qualquer flexibilização de horário, tendo em conta a estrutura de turnos vigentes na empresa.

1.3.2. A empresa é urna fábrica que funciona num sistema de horários rotativos e encadeados, os quais se encontram organizados da seguinte forma:

1º turno fixo (das 06h00 às 14h30, de 2ª a 6ª)

2º turno fixo (das 14h 30 às 23h 00, de 2ª a 6ª)

3º turno fixo (das 22h 30 às 7h 00, de 2ª a sábado)

3º turno parcial (das 23h 00 às 6h 00, de 2ª a 5ª e das 23h00 às 8h 30 na 6ª)

4º turno parcial (das 23h00 às 6h 00, de 2ª a 4ª e das 6h 00 às 15h 30 no sábado e domingo.

5º turno parcial (das 23h 00 às 6h 00, de 5ª a domingo.

Turno rotativo (das 00h00 às 08h00 / das 08h00 às 16:00 / das 16h00 às 00h00, de 2ª a 6ª).

Laboração contínua (4 turnos sujeitos a uma escala rotativa nas 52 semanas do ano)

Turno parcial fim de semana 1 (das 12h00 às 22h00 ao Sábado e das 09h00 às 20h00 ao domingo)

Turno parcial fim de semana 2 (das 22h00 às 09h00 ao Sábado e das 20h00 às 06h00 ao Domingo)

Turno parcial fim de semana 3 (das 08h30 às 19h00 ao Sábado e das 06h30 às 11h00 ao Domingo)

Turno parcial fim de semana 4 (das 19h30 às 06h00 ao Sábado e das 19h30 às 06h00 ao Domingo)

- 1.3.3.** *Na elaboração dos referidos turnos (rotativos e encadeados) a empresa teve em consideração a necessidade de implementar um sistema de horários/turnos que lhe permitisse assegurar, de forma continuada, o funcionamento da fábrica, o que conseguiu, tendo em conta os limites dos períodos normais de trabalho diário e semanal e os dias de descanso dos trabalhadores.*
- 1.3.4.** *Ora o horário flexível solicitado por V/Exa. não é enquadrável em nenhum dos turnos existentes na empresa, sendo que o funcionamento rotativo e encadeado dos mesmos não é compatível com a implementação de horários flexíveis como o requerido por V/ Exa., sob pena de se comprometer o funcionamento da produção e da própria empresa.*
- 1.3.5.** *A implementação do horário pretendido por V/Exa. obrigaria desde logo a empresa a contratar um novo trabalhador (para assegurar o trabalho de V/Exa. durante os seus períodos de ausência), o que na conjuntura atual se revela de todo inviável e economicamente inoportável, face aos custos inerentes.*
- 1.3.6.** *Nessa medida, qualquer alteração ao horário de trabalho de V/Exa. teria sempre de se circunscrever à transferência do turno onde se encontra (1º turno fixo) para um dos turnos identificados, sem prejuízo, evidentemente, da verificação prévia dos pressupostos que permitiriam tal medida.*
- 1.3.7.** *Atendendo às razões invocadas por V/Exa. (necessidade de ir levar/buscar os filhos à creche (cujo horário de funcionamento é das 07h30 às 19h30) e aos horários/turnos existentes na empresa, a empresa propõe uma das seguintes soluções alternativas:*
- 1. A transferência de V/ Exa. para um dos turnos parciais de fim de semana;*
 - 2. A transferência do pai dos menores (também colaborador da empresa e atualmente a trabalhar em laboração contínua) para o 2º turno fixo.*
- 1.3.8.** *Face ao exposto, e sem prejuízo da análise/implementação de urna das soluções acima propostas, se V/ Exa. assim vier a entender, nesta data, e no presente contexto, não é possível à ... satisfazer o pedido de V/ Exa., pelo que não nos resta alternativa senão comunicar a nossa intenção de o recusar, face à sua impossibilidade de execução.*

1.4. A trabalhadora tomou conhecimento desta resposta e apresentou apreciação escrita em 10/04/2014, que foi recebida na empresa em 11/4/2014 dizendo:

1.4.1. *Ao recorrer à flexibilidade do horário nos termos do artigo 57º do Código do Trabalho, recorro exatamente porque esses mesmos horários não me permitem compatibilizar o meu trabalho com o acompanhamento necessário aos meus filhos.*

1.4.2. *Quero que fique bem claro que só recorro à flexibilidade do meu horário de trabalho porque, atualmente, já não tenho condições psicológicas devido ao adiamento do recurso a esta possibilidade, encontrando-me atualmente a tomar medicação para dormir.*

1.4.3. *Sugere V/ Exas. em alternativa à flexibilidade do meu horário, duas soluções. A primeira consiste na alteração do meu horário de trabalho para os horários de fim de semana que, a ser aceite, o que não é o caso, passaria a ter não um mas dois problemas, ou seja, não ter com quem deixar os meus filhos aos sábados e domingos, uma vez que o meu marido trabalha na laboração contínua, e redução no meu salário na ordem dos 50%, o que resultaria uma diminuição significativa no meu orçamento familiar mensal.*

1.4.4. *A segunda sugestão na alteração do horário de trabalho do outro progenitor para o segundo turno fixo que, a ser aceite, o que não é o caso também, a nível financeiro acarretaria também uma redução mensal no orçamento familiar, para além de não ser da sua vontade deixar de trabalhar na laboração contínua, daí a declaração conjunta anexa ao meu requerimento de horário flexível.*

1.4.5. *Pelos motivos acima invocados não me é possível, bem como ao meu marido, aceitar a alteração dos horários de trabalho proposto por V/ Exas.*

1.4.6. *Nesse sentido solicito a vossa reapreciação do meu pedido, informando mais uma vez a minha disponibilidade dentro do horário por mim requerido, para exercer tarefas compatíveis com a minha categoria profissional em lugares de trabalho individual nomeadamente FEEDERS, ou em qualquer outro que não interfira na rotação das linhas de montagem, tais como o departamento ENG, departamento QMM, logística (interna ou externa), etc.*



- 1.5. Antes de mandar o processo para a CITE a empresa transmite ainda à trabalhadora requerente o seu entendimento porque não poderá colocá-la num desses departamentos, nos quais *a empresa não dispõe de qualquer posição compatível com as suas funções ou categoria profissional.*
- 1.6. Contudo, esta questão já está fora do processo regulado pelo artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que não se vai tomar posição sobre a mesma.

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 atividade 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 o menor vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação*



- 2.5.** 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 receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.6.** Em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, nos termos do n.º 5 e 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos.
- 2.7.** No processo ora em apreciação, a trabalhadora pede o *horário com entrada entre as 8h e as 8h30m e saída entre as 18h e as 18h30m*.
- 2.8.** A entidade patronal responde identificando todos os tipos de horário da empresa, que permitem a laboração contínua da empresa e que consistem em horários por turnos, uns fixos outros rotativos, outros parciais e outros parciais ao fim de semana.
- 2.9.** Refere a empresa que a implementação do regime de turnos decorre da necessidade de assegurar a laboração da fábrica de forma continuada, sem prejudicar os limites dos períodos normais de trabalho diário e semanal de todos os trabalhadores.
- 2.10.** Daqui decorre, no entendimento da empresa, que qualquer um dos trabalhadores que ocupam postos de trabalho da linha de produção se têm de inserir num dos horários indicados, como é o caso também da trabalhadora requerente.
- 2.11.** O artigo 57.º n.º 2 do Código do Trabalho impõe à entidade empregadora que fundamente a recusa em razões imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador.



- 2.12.** No caso concreto do presente processo, a entidade empregadora fundamenta a intenção de recusa na necessidade de qualquer um dos trabalhadores da empresa, que ocupam postos de trabalho da linha de produção, deverem praticar um dos horários indicados.
- 2.13.** Ora, os limites de entrada e saída indicados pela trabalhadora não são incompatibilizáveis em absoluto com os horários dos turnos existentes.
- 2.14.** E, apesar de, no nosso entendimento, ser do âmbito de competências da entidade patronal decidir sobre a organização de empresa, incluindo regime de turnos, que melhor serve os seus interesses e os da produção, isso não implica, necessariamente, que não possa haver adaptações do horário da prestação do trabalho de trabalhadores dentro do regime dum turno, de forma que lhe sejam garantidas condições para o exercício do direito à conciliação da vida laboral com a vida familiar.
- 2.15.** Com efeito, no caso concreto, um dos horários de turnos, apesar de rotativo, contém um dos horários que seria compatível com o horário que a trabalhadora pretende, que é o horário entre as 8h00 e as 16h00, sem que ela entrasse no regime rotativo.
- 2.16.** Competiria à entidade patronal justificar as razões imperiosas do funcionamento da empresa que não permitem a colocação da trabalhadora ... nesse horário das 8h00 às 16h00.
- 2.17.** Nestes termos, considera-se que a entidade patronal não apresentou justificação que possa ser definida como razão imperiosa do seu funcionamento, tal como impõe o artigo 57.º n.º 2 do Código do Trabalho, para a não fixação do horário tal como solicitado, devendo, assim, ser dado parecer desfavorável à não atribuição do horário flexível solicitado pela trabalhadora.



III – CONCLUSÃO

Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

- a) Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa pela empresa ..., S.A., do pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, formulado pela trabalhadora ...
- b) A entidade empregadora, na elaboração do horário de trabalho, deve proporcionar à trabalhadora requerente 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 15 DE MAIO DE 2014, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, TENDO APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO, QUE SE TRANSCREVE:

DECLARAÇÃO DE VOTO:

Em relação ao parecer emitido no Processo n.º 356 – FH/2014 a Confederação dos Agricultores de Portugal votou contra, pois discorda da emissão de parecer desfavorável à intenção de recusa, por parte da empresa, do pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível.

Do nosso ponto de vista, o facto da empresa demonstrar que o horário flexível solicitado não é enquadrável em nenhum dos turnos que se praticam na empresa deve ser considerada exigência imperiosa de funcionamento da empresa, que justifica a impossibilidade de concessão do horário requerido pelo trabalhador, nos termos do disposto no artigo 57.º, número 2 do Código do Trabalho, devendo entender-se que, quando há trabalho por turnos, a flexibilidade de horário deve ser concedida na medida



em que se enquadre nos turnos praticados na empresa, e não na criação de um horário diferente dos necessários para a laboração contínua da empresa. O facto de um dos turnos rotativos praticados na empresa (00h00 às 08h00/das 8h00 às 16h00/das 16h00 às 00h00) poder comportar o período de trabalho solicitado pela trabalhadora (entre as 8h00 e as 8h30 e as 18h00 e 18h30) não põe em causa a exigência imperiosa de funcionamento invocada pois esses turnos, por serem rotativos, já estão assegurados por trabalhadores que preenchem esses horários.