

PARECER N.º 184/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 541 – FH/2014

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 17 de junho de 2014, da empresa ..., S.A., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ...

1.2. Por carta datada de 23/4/2014 e recebida pela entidade patronal no mesmo dia, o referido trabalhador solicitou a prática de horário flexível, nos seguintes termos e com os seguintes fundamentos:

Exma Sra

Diretora de Recursos Humanos

Almada, 23 de abril de 2014

Nome ..., funcionário n.º ..., da empresa ..., S.A., residente na morada Rua ..., Cova da Piedade, 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 permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, direito este consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa

Para cumprir o disposto no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o Requerente:

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.

Informa que pretende exercer o seu direito de prestação de trabalho em horário flexível até ao limite máximo legalmente permitido, ou seja, até que a sua filha abaixo identificada perfaça 12 anos de idade, o que sucederá em 29 de outubro de 2016.

Declara, sob compromisso de honra, que a sua filha nome ..., portadora do cartão de cidadão n.º ..., nascida em 29 de outubro de 2004 faz parte do seu agregado familiar, com ele vivendo em comunhão de mesa e habitação.

O Requerente informa que o horário flexível que pretende cumprir é o já em vigor na empresa para alguns funcionários e definido pela ordem de serviço no 1/2010, publicada em 26 de janeiro de 2010, e cujo teor se passa a transcrever

'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)

De salientar que, nos termos do n.º 4 do aludido artigo 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.

Com os melhores cumprimentos

1.3. Ao pedido, a entidade empregadora respondeu, com comunicação assinada pelo trabalhador a 7.5.2014, nos seguintes termos:

1. O ON 12 n.º..., ..., da DEE, apresentou, no passado dia 23 de abril, requerimento para prática de horário flexível no enquadramento do artigo 56.º do Código do Trabalho, pelo facto de ter uma filha menor de 12 anos com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

Observado o registo de ponto, verifica-se que a entrada do ON ... se processa

maioritariamente cerca das 08h00, registando alguns atrasos até às 8h30, e a saída cerca das 17h00.

Instado a pronunciar-se sobre o requerido horário flexível, o DP manifestou-se desfavoravelmente, com os seguintes fundamentos:

Não foi alegada qualquer necessidade específica de acompanhamento da menor a partir das 08:00 horas,

Qualquer situação inopinada poderá ser resolvida com recurso ao crédito de horas mensal,

A atribuição de horário flexível na DP provoca transtornos consideráveis à gestão.

Dou parecer não favorável a esta pretensão. "

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 os argumentos apresentados pelo DP,

Acresce 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.

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.

Note-se que a ..., S.A., nos termos do n.º 1 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 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 Marinha, incluindo a prossecução de objetivos essenciais e vitais para a segurança nacional.

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 (vide mapa de horários de trabalho, em anexo).

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.

Sendo o requerente eletricitista naval, o seu trabalho é, por regra, desenvolvido em equipa.

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.

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.

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

A Diretora de Recursos Humanos

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Para os trabalhadores com responsabilidades familiares as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se atualmente estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, independentemente do seu vínculo laboral (setor privado ou setor público).

2.2. Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

2.3. Para que possa exercer o referido direito, estabelece o n.º 1 do referido artigo 57.º que *o trabalhador que pretenda trabalhar (...) 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: (...)

i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; (...)

2.4. O n.º 2 do mesmo artigo admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

2.5. Todavia, no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador/a, por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do aludido artigo 57.º.

2.6. Por seu turno, estabelece a alínea a) do n.º 8 do citado artigo, que se considera que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido.

2.7. Cumpre ainda referir o disposto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que prevê o seguinte:

Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos (...) se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5, ou seja, a entidade empregadora deve remeter o processo à CITE nos 5 dias

subsequentes ao fim do prazo para apreciação das/os trabalhadoras/es da intenção de recusa.

2.8. Dispõe também, sobre a matéria, o CT, Secção VII Direitos, deveres e garantias das partes, Subsecção I Disposições gerais, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “Deveres do empregador” que:

“(…) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

2.9. E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III Horário de trabalho, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “Elaboração do horário de trabalho” que a entidade empregadora deve:

“(…) a) (…);

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.(…)”

III – APRECIÇÃO DO CASO CONCRETO

3.1. No caso em análise o Trabalhador solicitou, por requerimento rececionado na entidade empregadora em 23.4.2014 ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, horário flexível de trabalho.

3.2. A entidade empregadora respondeu, tendo entregue a intenção de recusa, a 7.5.2014.

3.3. O pedido de parecer prévio foi enviado à CITE a 17.6.2014., ou seja, após os cinco dias seguidos cominados no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

3.4. Assim, é relevante o facto de o pedido de parecer prévio ter sido enviado fora de prazo, ultrapassando prazo do art.º 57.º n.º 8 c) do CT, o que promove a presunção legal de aceitação do pedido pela entidade empregadora.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto, e sem prejuízo da análise dos fundamentos apresentados pela entidade empregadora, conclui-se que o pedido do trabalhador encontra-se deferido tacitamente, nos termos do disposto no n.º 8 art.º 57.º do Código do Trabalho, pelo que a CITE:

4.1. Emite parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pelo trabalhador ...

4.2. Recomenda ao ..., que elabore, na medida das suas possibilidades, o horário flexível do trabalhador, nos termos por si requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa e, em caso de conflito de direitos de idêntico valor, que permita a referida conciliação distribuindo equitativamente pelos trabalhadores com necessidades semelhantes o dever de garantirem o funcionamento do serviço a que estão afetos.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 2 DE JULHO DE 2014**