

PARECER N.º 237/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, de trabalhador com responsabilidades familiares, ..., ao abrigo do disposto 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 684 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 23.07.2014, a CITE recebeu uma carta da Diretora de Recursos Humanos da entidade empregadora identificada no assunto em epígrafe com o seguinte conteúdo:

“(...) ASSUNTO: Processo de apreciação de intenção de recusa de horário flexível

Exmos. Senhores

Nos termos e para os efeitos previstos no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, expõe-se a V. Exas. o seguinte:

1. O operário naval da ..., S.A., ... requereu, em 3 de julho de 2014, a aplicação de horário flexível pelo facto de ter duas filhas menores de 12 anos com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

2. O referido operário exerce funções na Divisão de Sistemas de Combate e Comunicações, da Direção de Produção.

3. Sobre o pedido de horário flexível, o Diretor de Produção pronunciou-se desfavoravelmente com os seguintes fundamentos:

1. A prática de horário flexível por parte de alguns elementos da produção causa transtornos à gestão.

2. Não foi alegada qualquer necessidade específica de acompanhamento

das menores no período das 08:00 às 17:00 horas.

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

Dou parecer não favorável a esta pretensão.

4. 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.

5. Note-se que a ..., S.A., nos termos do n.º 1 do artigo 50 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.

6. 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).

7. 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.

8. Sendo o requerente eletromecânico de sistemas de armamento, o seu trabalho é, por regra, desenvolvido em equipa.

9. 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 fracionadamente para justificar atrasos decorrentes de imponderáveis ou da vida familiar do trabalhador.

10. No caso particular do operário naval ..., é especialmente relevante

frisar uma política de apoio à família desenvolvida pela ..., S.A., porque abrange as suas filhas, em razão das quais é solicitado o horário flexível, que se consubstancia no pagamento maioritário da mensalidade aos trabalhadores com filhos em idade pré-escolar pela frequência do berçário, creche ou jardim de infância do Centro de Apoio Social do ... ao abrigo de protocolo celebrado com o Instituto de Ação Social ..., o qual garante o acolhimento das crianças entre as 7h30 e as 18h00 sem acréscimo de encargo para o trabalhador.

11. De facto, a pretensão de horário flexível esgota parcialmente os objetivos do referido protocolo, que a empresa suporta com esforço financeiro e do qual espera, em retomo, maior disponibilidade dos trabalhadores durante o período normal de trabalho e consequentes ganhos de produtividade.

12. Pelo exposto, o requerimento de horário flexível que se encontra em análise mereceu despacho desfavorável da Administração com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, no enquadramento do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, tendo o requerente sido notificado da intenção de recusa no dia 25 de fevereiro de 2014.

13. O operário naval ... não apresentou a apreciação escrita contestando a intenção de recusa do horário flexível, prevista na última parte do n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, no prazo aí fixado.

Face ao exposto, solicita-se o parecer de V. Exas., juntando-se os elementos previstos no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

Com os melhores cumprimentos,

A Diretora de Recursos Humanos (...)."

- 1.2.** O trabalhador elaborou o pedido, em 03.06.2014, rececionado pela entidade empregadora em 03.07.2014, conforme carimbo aqui inscrito, como se transcreve:

"(...) Exma. Sra.

Diretora de Recursos Humanos

03 de junho de 2014

Eu, ... n.º ... NON 13 - DP, venho pela presente, e nos termos do disposto nos art.º 56 e 57 da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, requerer a V. Exa. se digne a autorizar o exercício da minha atividade profissional em regime de horário flexível de forma a permitir a conciliação da vida pessoal com a vida profissional, em virtude de ter a meu cargo duas filhas menores de 12 anos e com a agravante da minha esposa trabalhar em regime de turnos rotativos com horário noturno.

De forma a cumprir o disposto no art.º 57.º alínea a, solicito passar à prestação de trabalho em regime de horário flexível a partir de 01 /09/2014 e dentro do horário já estabelecido na empresa.

Declaro ainda, que as menores fazem parte do meu agregado familiar e vivem comigo em comunhão de mesa e habitação.

Com os melhores cumprimentos, (...)

- 1.3.** Pelo departamento de Recursos Humanos é solicitada ao Departamento de Produção: “ (...) posição (...) sobre o requerimento face à necessidade da produção. (...)” que emite o seguinte parecer:

“ À DH

- 1. A prática de horário flexível por parte de alguns elementos de produção causa transtornos à gestão.*
- 2. Não foi alegada qualquer necessidade específica de acompanhamento dos menores no período das 09:00 às 17:00 horas.*
- 3. Qualquer situação inopinada poderá ser resolvida com recurso ao crédito de horas mensal.*

Dou parecer não favorável a este pedido (...)

- 1.3.1.** A Direção da Recursos Humanos proferiu no dia 09.07.2014, a seguinte informação que mereceu despacho de “(...) Não autorizado (...)” pelo Conselho de Administração, notificado ao trabalhador em data rasurada 09.07.2014, conforme esclarecimento por telefone da entidade empregadora, com os seguintes fundamentos:

“(...) Assunto: Requerimento para Trabalhar em Horário Flexível

1. O ON 13 n.º ..., ..., da DCC, apresentou, no passado dia 3 de julho, requerimento para prática de horário flexível no enquadramento do artigo 56.º do Código do Trabalho, pelo facto de ter duas filhas menores de 12 anos com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

2. Observado o registo de ponto, verifica-se que a entrada do ON ... se processa maioritariamente antes das 08h00 e a saída cerca das 17h00.

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

1. A prática de horário flexível por parte de alguns elementos da produção causa transtornos à gestão.

2. Não foi alegada qualquer necessidade específica de acompanhamento das menores no período das 09:00 às 17:00 horas.

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

Dou parecer não favorável a esta pretensão.

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 os argumentos apresentados pelo DP.

5. 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.

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.

7. 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.

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

9. *A programação das atividades das diferentes áreas tecnológicas implica a assolação 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.*

10. *Sendo o requerente eletromecânico de sistemas de armamento, o seu trabalho é, por regra, desenvolvido em equipa.*

11. *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 fracionadamente para justificar atrasos decorrentes de imponderáveis ou da vida familiar do trabalhador.*

12. *Acresce que as filhas do requerente frequentam o Centro de Apoio Social ... ao abrigo de protocolo celebrado com o Instituto de Ação Social ..., o qual garante o acolhimento das crianças entre as 7h30 e as 18h00 sem acréscimo de encargo para o trabalhador.*

13. *De facto, a pretensão de horário flexível esgota parcialmente os objetivos do referido protocolo, que a empresa suporta com esforço financeiro e do qual espera, em retorno, maior disponibilidade dos trabalhadores durante o período normal de trabalho e consequentes ganhos de produtividade.*

14. *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.*

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

A Diretora de Recursos Humanos (...)”.

- 1.4.** O trabalhador não apresentou apreciação à intenção de recusa conforme informação da entidade empregadora no ponto 13 do pedido de parecer prévio solicitado à CITE.
- 1.5.** A implementação do procedimento, em Portugal, cabe à CITE nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, conforme disposto no artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:
- “(...) c) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)*”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** Para os trabalhadores com responsabilidades familiares, abrangidos pelo regime do contrato individual de trabalho, 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.
- 2.2.** Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do 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 (...)*” e pessoal, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.
- 2.3.** Para o exercício deste direito estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT 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:

- Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

- Declaração da qual conste:

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

2.4 No mencionado artigo 57.º dispõe também o n.º 2 e 5: “(...) 2 – 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. (...) e no n.º 4 e 5 : No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 – Nos cinco dias subseqüentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador. (...).

2.5 E, nos termos do disposto no n.º 8 alínea c) do mesmo artigo 57.º: “(...) Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

c) 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. (...).”.

2.6. Analisado o processo verifica-se que:

- O trabalhador foi notificado da intenção de recusa no dia 09.07.2014 (data confirmada informalmente pela entidade empregadora) e o prazo para envio do pedido de parecer prévio à CITE terminou no dia 19.07.2014 (sábado, que passou para dia útil seguinte, 21.07.2014) de

acordo com o previsto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho;

- O pedido de parecer prévio foi enviado a 22.07.2014 (data do registo dos CTT) 1 dia após o decurso do prazo legalmente estabelecido.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, a CITE delibera:

3.1.1. Opor-se à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível porquanto, nos termos do previsto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o pedido do trabalhador para trabalhar em regime de horário flexível foi aceite nos seus precisos termos, por ter ocorrido o deferimento tácito.

3.1.2. Recomendar à entidade empregadora ..., S.A., que elabore o horário flexível tal como requerido pelo trabalhador, ..., promovendo condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 127.º, bem como elabore horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 13 DE AGOSTO DE 2014