

PARECER N.º 324/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido 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 885 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 11.09.2014, a CITE recebeu do ..., S.A., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., titular da categoria profissional de operário naval, a exercer funções na divisão de Mecânica, da Direção de produção, 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 horário, datado de 29.07.2014 e dirigido à Diretora de recursos Humanos, o requerente refere o seguinte:
- 1.3. Que “Eu, ... n.º ..., venho pela presente, e nos termos do disposto nos art.º 56.º e 57.º 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 três filhos menores de 12 anos e com a agravante da minha esposa trabalhar em regime de turnos rotativos com horário noturno”.
- 1.4. “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”.

- 1.5. “Declaro ainda, que as menores fazem parte do meu agregado familiar e vivem comigo em comunhão de mesa e habitação”.
- 1.6. Em 01/09/2014, a entidade empregadora notificou o trabalhador da sua intenção de recusar o pedido por si formulado, com base nos seguintes fundamentos:
- 1.7. “O ..., ..., da DME, apresentou, no passado dia 29 de julho, requerimento para prática de horário flexível no enquadramento do artigo 56.º do Código do Trabalho, pelo facto de ter três filhos menores de 12 anos com quem vive em comunhão de mesa e habitação”.
- 1.8. “Observado o registo de ponto, verifica-se que a entrada do ... se processa geralmente antes das 08h00 e a saída cerca das 17h00”.
- 1.9. “Instado a pronunciar-se sobre o requerido horário flexível, o DP manifestou-se desfavoravelmente, com os seguintes fundamentos”.
- 1.10. “A prática de horário flexível por parte de alguns elementos da produção, causa transtornos à gestão”.
- 1.11. “Não foi alegada qualquer necessidade específica de acompanhamento dos menores no período das 08:00 às 17:00 horas”.
- 1.12. “Qualquer situação inopinada poderá ser resolvida com recurso ao crédito de horas mensal”.
- 1.13. “Dou parecer não favorável a esta pretensão”.
- 1.14. “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”.

- 1.15.** “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”.
- 1.16.** “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”.
- 1.17.** “Note-se que o ..., S.A., nos termos do no 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”.
- 1.18.** “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)”.
- 1.19.** “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”.
- 1.20.** “Sendo o requerente eletromecânico de frio, o seu trabalho é, por regra, desenvolvido em equipa”.
- 1.21.** “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.

- 1.22.** “Acresce que um dos filhos do requerente frequenta o Centro de Apoio Social do ... ao abrigo de protocolo celebrado com o Instituto de Ação Social das ..., o qual garante o acolhimento das crianças entre as 7h30 e as 18h00 sem acréscimo de encargo para o trabalhador”.
- 1.23.** “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”.
- 1.24.** “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”.
- 1.25.** “Solicita-se decisão superior sobre o requerimento do ..., no enquadramento do Regulamento de Duração e Organização do Trabalho anexo à OS n.º 1/2010, de 26 de janeiro”.
- 1.26.** Não consta do presente processo que o requerente trabalhador tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível.

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/as os/as trabalhadores/as 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.** Na verdade, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar confere ao trabalhador/a com filhos menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível.
- 2.4.** Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.5.** Assim, entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.6.** O horário flexível, que é elaborado 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.
- 2.7.** Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, atendendo ao pedido do/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, a não ser que a duração tenha de ser reduzida, na medida do necessário, para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do serviço.

- 2.8.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/às trabalhadores/as com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário, muito embora tenha de ser prestado, poderá ser gerido conforme a conveniência do trabalhador, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.9.** Naturalmente, que a concessão do direito à prática de um horário flexível, ao abrigo das normas sobre proteção da parentalidade, pode implicar, na maioria dos casos, a necessidade de reorganização dos serviços, não sendo esse motivo justificação bastante para recusar o exercício de um direito constitucional e legalmente previsto.
- 2.10.** Refira-se, por último, que recentemente, a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental que revoga a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, alertou por um lado, no Considerando 12, para a necessidade de “tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”, e por outro lado, no Considerando 21, para o facto de “o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilitar aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental”.
- 2.11.** No âmbito da legislação nacional (Código do Trabalho de 2009) é já um dever da empresa proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, de acordo com o n.º 3 do artigo 127.º, e elaborar horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.
- 2.12.** Deveres esses que encontram densificação legislativa, na medida em que, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o empregador

apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido/a do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

- 2.13.** E 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/a trabalhador/a, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.14.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá 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.
- 2.15.** No processo ora em apreciação, sem prejuízo do que antecede, o trabalhador pede autorização do exercício da sua 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 seu cargo três filhos menores de 12 anos, mas não indica as horas de início e termo do período normal de trabalho que pretende, sem mais especificações, e não indicando o prazo durante o qual pretende exercer a sua atividade em regime de horário flexível, não tendo sido por isso possível perceber a extensão da sua pretensão, o que, objetivamente impossibilitou à entidade empregadora ..., S.A., a decisão de elaborar (ou não) o horário pretendido pelo trabalhador, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o que inviabiliza a apreciação do mérito do mesmo.
- 2.16.** A entidade empregadora também não compreendeu o pedido do trabalhador, quando alega que “observado o registo de ponto, verifica-se que a entrada do ... se processa geralmente antes das 08h00 e a saída acerca das 17h00”.

- 2.17.** E alude a entidade empregadora que “Não foi alegada qualquer necessidade específica de acompanhamento dos menores no período das 08:00 às 17:00 horas”.
- 2.18.** Termos em que, ponderados os interesses em causa e as razões aduzidas e trazidas ao conhecimento desta Comissão, não é possível perceber o pedido do trabalhador em termos tais que seja possível concluir que a intenção de recusa não tem como fundamento exigências imperiosas do funcionamento da entidade empregadora ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, podendo sempre o trabalhador, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime flexível, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Em face do exposto, a CITE delibera não se opor à recusa formulada pela entidade empregadora ..., S.A., relativamente ao pedido de horário de trabalho apresentado pelo trabalhador ..., na medida em que este não indica as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, que possibilite à primeira elaborar (ou não) o horário pretendido pelo trabalhador, sem prejuízo de apresentação de novo pedido.
- 3.2.** Recomendar à entidade empregadora que, em face de pedidos de autorização de horários de trabalho flexíveis tenha em atenção 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, num esforço de harmonização ou de concordância prática entre eles.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO
Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 1 DE OUTUBRO DE 2014