

PARECER N.º 353/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 999 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 9 de outubro de 2014, da empresa ..., S.A., o pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ..., com a categoria profissional de operário naval e a exercer funções na Divisão de Sistemas de Combate e Comunicação da Direção de Produção.
- 1.2. Por carta datada de 08/09/2014 e recebida pela entidade patronal no mesmo dia, o identificado trabalhador solicitou a prática de horário flexível ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º, ambos do Código do Trabalho.
- 1.3. Com efeito, o trabalhador ... formulou o seu pedido, da seguinte forma:

[...]

Eu, ... n.º ... NON 09 - DP, venho pelo 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 a entrega na escola a minha filha.

De forma a cumprir o disposto no art.º 57.º alínea a, solicito passar à prestação em regime de horário flexível a partir de 09/10/20 e dentro do horário já estabelecido na empresa.

Declaro ainda, que a menor faz parte do comigo em comunhão de mesa e habitação.

1.4. A entidade patronal, por despacho de 25/09/2014, notificado ao trabalhador, em 29/09/2014, indeferiu o pedido com o seguinte fundamento:

[...]

... 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 da menor 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 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 50.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 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.

*10. Sendo o requerente **eletromecânico de ótica**, 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 caráter pessoal e podem ser usadas fraccionadamente para justificar atrasos decorrentes de imponderáveis ou da vida familiar do trabalhador.

[...]

13. 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.

- 1.5.** Pela entidade empregadora foi dito que o trabalhador nada disse ou acrescentou ao processo em sede de apreciação à intenção de recusa.
- 1.6.** A pedido da CITE, a entidade empregadora remeteu o referenciado Regulamento de Duração e Organização do trabalho anexo à OS n.º 1/2010, de 26 de janeiro, que dispõe que ...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.

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.º1, 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, 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.
- 2.7.** Ora, no caso vertente, verifica-se a legitimidade do requerente e a regularidade do seu pedido para trabalhar em regime de horário flexível entre as 07h00 e as 19h00, horário esse definido no Regulamento de Duração e Organização do trabalho anexo à OS n.º 1/2010, de 26 de janeiro, tal como indicado pela própria entidade empregadora.
- 2.8.** Pelo que, cumpre, de seguida, verificar se foi observada pela entidade empregadora a tramitação legalmente consagrada para os pedidos de passagem a regime de trabalho em horário flexível.
- 2.9.** Em resposta, tendo o trabalhador apresentado o pedido a 08/09/2014 e o ... notificado o trabalhador da intenção de recusa a 29/09/2014, primeiro dia útil seguinte ao termo do prazo que terminou em dia não útil (28/09/2014 – domingo), conclui-se pelo cumprimento do prazo de 20 dias cominado na lei.
- 2.10.** Igualmente se mostra tempestivo a remessa do processo à CITE para emissão de parecer prévio, o que ocorreu em 09/10/2014, tendo até ao dia 12/10/2014 para o fazer.
- 2.11.** Quanto aos fundamentos para a intenção de recusa do pedido, invocados pela entidade empregadora, os mesmos assentam numa mera alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, sem concretizarem os

factos concretos em que se traduzem essas exigências imperiosas, como de seguida se verá:

- 2.12.** No processo ora em apreciação, a entidade empregadora afirma que o horário flexível *provoca transtornos consideráveis à gestão*, não esclarecendo, porém, quais são esses distúrbios, e qual a sua dimensão;
- 2.13.** Assim como não explica em que se fundamenta para considerar esses distúrbios como *exigências imperiosas do funcionamento da empresa*.
- 2.14.** Diz o ... que “...*eletromecânico de ótica, o seu trabalho é, por regra, desenvolvido em equipa*” mas não comprova, como devia, de que modo é que o deferimento do horário flexível pretendido pelo trabalhador coloca em causa o trabalho em equipa e os resultados da empresa, ou seja, que operações materiais, processos ou atividades deixam de ser irremediavelmente asseguradas e/ou que impedem a execução ou o desenvolvimento do restante trabalho da equipa ou que períodos de trabalho deixam de ficar convenientemente assegurados, tanto mais que o trabalhador pratica horário rígido e não o de turnos, como seria mais consentâneo com o alegado trabalho... *em equipa...*
- 2.15.** Não se percebe ainda qual a relação entre o pedido de horário flexível e a concessão de 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 ou como é que tal medida se subsume nas exigências imperiosas do funcionamento da empresa para, também com esse argumento, recusar o horário flexível ao trabalhador.
- 2.16.** Termos em que se conclui que a entidade patronal não fundamenta a recusa do horário flexível ao trabalhador requerente *em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se*

este for indispensável, únicos fundamentos, como referido no parecer, em que se pode alicerçar a recusa de trabalhar em regime de horário flexível a trabalhador com responsabilidades parentais .

III – CONCLUSÃO

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

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível pela entidade empregadora ..., S.A., formulado pelo trabalhador ...

- 3.2.** Recomendar que a empregadora ..., S.A., na medida das suas possibilidades, estabeleça condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, 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 5 DE NOVEMBRO DE 2014**