

PARECER N.º 356/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 1000 – FH/2014

I – OBJETO

1.1. Em 09.10.2014, 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 de operador naval, bem como os fundamentos de recusa 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 12.02.

1.1. No seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, efetuado em 17.09.2014, o trabalhador, que é operador naval, veio expor e requerer o seguinte:

1.1.1. *“Eu, ..., funcionário n.º... venho por este meio solicitar o direito ao horário flexível, até 24 outubro de 2017 segundo o decreto:”*

1.1.2. *“(Encontra-se previsto nos Artigos 35.º n.º 1, alínea p), Artigo 56.º e Artigo 64.º n.º 1, alínea 19 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de dezembro.)”.*



1.1.3. Em relação á minha filha ..., nascida a 24 outubro de 2004, que vive comigo em comunhão de mesa e habitação.

1.2. Em 08.10.2014, a entidade empregadora comunicou o trabalhador a sua intenção de recusa do pedido formulado pelo trabalhador ..., designadamente, com os fundamentos que se expõem:

1.2.1. *“Observado o registo de ponto, verifica-se que a entrada do ON ... se processa habitualmente antes das 08h00, sendo justificados alguns atrasos com o crédito de horas mensal”.*

1.2.2. “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 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.”

1.2.3. *“ 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.”*

1.2.4. *“Acréscce 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”.*



- 1.2.5. *“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”.*
- 1.2.6. *“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.”*
- .
- 1.2.7. *“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)”.*
- 1.2.8. *“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”.*
- 1.2.9. *“Sendo o requerente preparador de trabalho, o seu trabalho é, frequentemente, desenvolvido em equipa”.*
- 1.2.10. *“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”.

- 1.2.11.** “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”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O presente parecer é emitido no âmbito das atribuições da CITE, previstas nas alíneas a), e) e f) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.2. O artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) 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, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”*.

2.2.1. Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).

2.2.2. Para que a trabalhadora possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que, *“o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo*

parcial ou 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: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.*

2.2.3. Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pela entidade empregadora com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se este for indispensável, (artigo 57.º n.º 2 do CT).

2.3. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

2.3.1. Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “O *horário flexível, a elaborar 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”.*

2.3.2. O n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que “o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode 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”.

2.3.3. É de salientar o preceituado nos n.ºs 3 a 10 do artigo 57.º do Código do Trabalho, sobre o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível,

“3 – No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 – 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.

6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

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.

9 – Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7”.

2.4. Com efeito, a pretensão do trabalhador não observa os requisitos a que alude o artigo 56.º n.º 3, alínea b) do Código do Trabalho, uma vez que, no pedido efetuado, não indica os períodos para início e termo do trabalho normal diário.

2.5. Ora, sem prejuízo da entidade empregadora chegar a um acordo com o trabalhador, relativamente ao horário de trabalho, pode este, caso assim o entenda, apresentar novo pedido de horário flexível, respeitando os requisitos a que aludem os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa do ..., S.A., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., que, caso assim o entenda, poderá apresentar novo pedido, em conformidade com os requisitos constantes dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 3.2.** O presente parecer não dispensa o empregador do dever de proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho do dever de facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, ao setor público, por força do artigo 22.º “*in fine*” da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 5 DE NOVEMBRO DE 2014