

PARECER N.º 363/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora 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 1040 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 17.10.2014, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., S.A., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., titular da categoria profissional, a exercer funções na secção da Triparia, 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 16.09.2014, a requerente refere o seguinte:
- 1.3. “Venho pela presente requerer, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º n.º 1, da Lei 7/2009 de 12/02, trabalhar em horário flexível, a partir do dia 16 de outubro, uma vez que tenho um filho menor de 5 anos que vive em comunhão de mesa e habitação comigo e decorrendo a necessidade de o levar ao infantário, sendo que o mesmo só abre às 7h30, conforme declaração do Agrupamento de Escolas ..., que aqui se junta e se dá por integralmente reproduzido”.
- 1.4. “Pelo que, a solicitação do horário flexível é para este ano escolar, requerendo que o m/horário laboral seja alterado de modo a que começa às 8h00 (em vez das 7h00) e acabe às 17h30 (em vez das 16h45), possibilitando assim que leve o m/filho ao jardim de infância”.

- 1.5.** Em 06/10/2014, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da sua intenção de recusar o pedido por si formulado, com base nos seguintes fundamentos.
- 1.6.** “Em 16 de setembro de 2014, procedeu V/Ex.^a à solicitação de horário flexível, a vigorar a partir do dia 16 de outubro, e para "este ano escolar", mais requerendo que o seu horário laboral fosse alterado de modo a começar às 8 horas, em vez das 7 horas, e acabar às 17:30 horas, em vez das 16:45 horas”.
- 1.7.** “Esta sociedade, na qualidade de V/ entidade patronal, não é indiferente às razões invocadas por V/Ex.^a para a realização de tal solicitação, no entanto, a alteração de horário solicitada, quer por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, quer pela impossibilidade de substituí-la no exercício das suas funções, que são indispensáveis, revela-se totalmente impraticável”.
- 1.8.** “Esta sociedade, dedica-se com intuito lucrativo, ao abate de gado e à fabricação de produtos à base de carne, sendo que no âmbito da respetiva atividade, por imperativos de higiene e saúde públicas, está sujeita a regras e obrigações legais "que disciplinam as condições em que se deverá proceder ao abate dos animais, à preparação de carcaças e seus produtos derivados”.
- 1.9.** “O matadouro inicia o abate às 7 horas e termina às 8:30 horas, sendo que, por imperativo legal, as linhas de abate devem permitir que todas as operações, desde a insensibilização dos animais até à entrada das respetivas carcaças na refrigeração, se processem num período não superior a 30 minutos”.
- 1.10.** “Na qualidade de trabalhadora desta sociedade, V/ Ex.^a desempenha as suas funções na secção da Triparia, setor que está sequencialmente conexo com o funcionamento do matadouro, e onde se procede esvaziamento, lavagem e tratamento dos conteúdos gástricos”.
- 1.11.** “Na secção da Triparia encontram-se a laborar 5 trabalhadoras (já contabilizando V. Ex.^a) cada uma ocupando o respetivo posto, e o trabalho efetua-se em linha”.

- 1.12.** “Dentro da secção da triparia, V/Ex.^a procede à separação da tripa fina da tripa grossa através da utilização da máquina de roda e, posteriormente, procede à retirada do redenho”.
- 1.13.** “Efetivamente, logo que os animais são abatidos, as vísceras brancas são retiradas do interior da carcaça na linha de abate e encaminhadas para a sala da triparia, para que o esvaziamento dos conteúdos e lavagem sejam feitos logo de seguida pela elevada existência de micro-organismos e bactérias no interior dos mesmos”.
- 1.14.** “Ora, o atraso no tratamento dos conteúdos gástricos poderá comprometer a qualidade dos produtos, e até, implicar riscos para a própria saúde pública, sendo impossível ao funcionamento desta empresa atrasar este processo pelo período de 1 hora”.
- 1.15.** “Com efeito, a alteração do seu horário nos termos solicitados, implicaria um atraso na linha de produção, o que levaria à acumulação de matérias estercorárias na secção da triparia, com a conseqüente proliferação de bactérias e micro-organismos, comprometimento da qualidade dos produtos, e "in extremis" complicações na própria saúde dos demais trabalhadores”.
- 1.16.** “Acresce ainda que, dentro da organização da empresa não existem outros trabalhadores que consigam ou saibam desempenhar as funções que são regularmente levadas a cabo por V/Ex.^a, sendo que as demais trabalhadoras da Triparia, dadas as funções que lhes estão adstritas, não podem nem conseguem substituí-la”.
- 1.17.** “Além disso, não é de todo praticável para esta empresa a contratação de um trabalhador, dada a consabida conjuntura económica que atravessamos”.
- 1.18.** “Nestes termos, a alteração do horário solicitada, mostra-se impossível dada a absoluta necessidade do seu trabalho se iniciar às 7 horas da manhã, sob pena de se atrasar todo um processo produtivo, com graves prejuízos para esta empresa”.

- 1.19.** “Pelo que, e ao abrigo do disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 57.º do Código de Trabalho, somos a comunicar-lhe a decisão de recusa do seu pedido de trabalho em regime de horário flexível”.
- 1.20.** A trabalhadora apresentou a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa, referindo, em síntese, nomeadamente, o seguinte:
- 1.21.** “Informo que recebi a v/carta entregue em mão em 06 de setembro de 2014, a qual mereceu toda a minha atenção”.
- 1.22.** “Depois de analisados os argumentos alegados pela gerência da empresa, sou a transmitir que nos termos do artigo 57.º n.º 4 do Código de Trabalho venho apresentar a apreciação à vossa comunicação de decisão de recusa do meu requerimento para trabalhar em horário flexível”.
- 1.23.** “Reitero todo o conteúdo da minha missiva de 16 de setembro Venho pela presente requerer, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º n.º 1, da Lei 7/2009 de 12/02, trabalhar em horário flexível, a partir do dia 16 de outubro”.
- 1.24.** “Mantenho o motivo justificativo do m/pedido e as provas juntas com o requerimento”.
- 1.25.** “Mais, face aos fundamentos apresentados por V. Exas, não concordo com a vossa recusa, considerando que existem outros postos de trabalho onde posso exercer funções no horário por mim requerido, designadamente na secção de embalagem ou limpezas, sendo o horário de início de trabalho às 8h00”.
- 1.26.** “Ainda, o horário por mim praticado neste momento é um horário transitório a pedido da nova gerência, que me transmitiu que logo que aquela estivesse organizada, eu voltaria para o m/antigo horário (8h00-17h30)”.

- 1.27.** “Ora, neste momento necessito ter um horário flexível para poder levar o m/filho ao jardim de infância, não tendo qualquer outra solução ao m/dispor”.
- 1.28.** “Assim, solicito a V.Exas, o cumprimento do previsto no n.º 5 do artigo 57.º do Código de Trabalho”.
- 1.29.** Entretanto, através de e-mail de 31/10/2014, a ACT vem informar a CITE que “Tendo estes serviços da ACT pendente um processo inspetivo na empresa ..., S.A., com sede em Vila Nova de Famalicão, NIF ..., cujas matérias integra um pedido da trabalhadora ..., no sentido de beneficiar de horário flexível, que deu origem a um pedido de parecer a essa Comissão, o qual terá entrado nesses serviços a 17/10/2014, solicita-se a V. Ex.ª o envio de cópia do parecer que venha a ser emitido, a fim de ser considerado e junto ao nosso processo”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** 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 de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.
- 2.1.1.** 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.).
- 2.1.2.** Para que o/a trabalhador/a 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”.

2.1.3. Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este for indispensável (artigo 57.º n.º 2 do CT).

2.2. 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”.

2.2.1. 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”.

2.2.2. 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”.

2.2.3. Na verdade, ao estabelecer o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o legislador atribuiu aos trabalhadores com responsabilidades familiares (que tenham filhos menores de 12 anos) a possibilidade de requerer ao empregador o exercício do direito a trabalhar no regime especial de horário flexível, permitindo-lhe escolher, dentro de certos limites, as horas para início e termo do

período normal de trabalho diário, competindo ao empregador, por seu turno, elaborar o horário flexível observando os aludidos normativos que constam do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o que implica, forçosamente, que o empregador designe, dentro da amplitude determinada pelo/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

- 2.2.4.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores 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 poderá ser gerido conforme as conveniências dos trabalhadores, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.2.5.** Reunidos que estão os pressupostos processuais – legitimidade das partes, tempestividade, nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, encontra-se a CITE vinculada a proferir parecer de mérito no procedimento (n.º 6 do mesmo artigo).
- 2.2.6.** No presente caso, recorda-se que a trabalhadora requer a prestação de trabalho em regime de horário flexível, das 08h00 (em vez das 7h) e acabe às 17h30 (em vez das 16h45), por forma a melhor conciliar a sua vida familiar com a profissional, em virtude de ter um filho menor, com cinco anos de idade.
- 2.2.7.** Na verdade, alega a entidade empregadora exigências imperiosas do funcionamento da empresa com fundamento “na secção da Triparia encontram-se a laborar 5 trabalhadoras (já contabilizando V. Ex.ª) cada uma ocupando o respetivo posto, e o trabalho efetua-se em linha”.
- 2.2.8.** Alega ainda a entidade empregadora que “dentro da organização da empresa não existem outros trabalhadores que consigam ou saibam desempenhar as funções que são regularmente levadas a cabo por V. Ex.ª sendo que as demais

trabalhadoras da Triparia, dadas as funções que lhe estão adstritas, não podem nem conseguem substituí-la”.

- 2.2.9.** Neste contexto, entende-se que os motivos acima alegados pela entidade empregadora não indicam objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento da secção da triparia, uma vez que não está demonstrado no processo qual a categoria da trabalhadora e quais as categorias das restantes trabalhadoras daquela secção, nomeadamente através do seu quadro de pessoal.
- 2.2.10.** Cumpre referir que, nos termos da lei, a recusa deve ser fundamentada em razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituir a/o trabalhador/a por esta ser indispensável.
- 2.2.11.** As aludidas razões, por serem meras alegações de índole conclusiva, não permitem, no caso em apreço, avaliar objetivamente de que forma pode ocorrer prejuízo para o funcionamento da empresa.
- 2.2.12.** Todavia, caberia ao empregador elaborar o regime de trabalho com flexibilidade de horário, dentro dos limites da lei, por forma a facilitar à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, nos termos do n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho, “O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.
- 2.2.13.** Na realidade, a entidade empregadora não demonstra quais as exigências imperiosas de funcionamento que a impedem de autorizar horário flexível à trabalhadora com responsabilidades familiares, designadamente informando qual o regime de horário flexível em vigor naquela empresa.
- 2.2.14.** Nestes termos, os motivos invocados pela entidade empregadora não justificam objetivamente a recusa do pedido formulado pela trabalhadora, nos termos

exigidos pela lei, por se considerar serem os mesmos alegados de forma genérica.

2.2.15. A trabalhadora, ora requerente, em sede de apreciação da intenção de recusa, alega que “considerando que existem outros postos de trabalho onde posso exercer funções no horário por mim requerido, designadamente na secção de embalagem ou limpezas, sendo o horário de início de trabalho às 8h00” e que “ainda, o horário por mim praticado neste momento é um horário transitório a pedido da nova gerência, que me transmitiu que logo que aquela estivesse organizada, eu voltaria para o m/ antigo horário (8h00-17h30)”.

2.2.16. Neste sentido, avaliando ser possível à entidade empregadora facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, a sua concretização traduz-se no cumprimento de um dever legal, e nessa medida não deve comportar tratamento menos favorável da trabalhadora requerente.

2.2.17. Importa reforçar que cabe à entidade empregadora elaborar o regime de trabalho com flexibilidade de horário, dentro dos limites da lei, por forma a facilitar à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, nos termos do n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho e logicamente esta medida permitirá à empresa negociar uma realidade laboral adaptada às suas circunstâncias e necessidades, o que permite ganhos de eficiência, bem como, dá a oportunidade de implementar os instrumentos de flexibilidade introduzidos pelo Código do Trabalho.

2.2.18. É, pois, de salientar que o acervo legislativo aplicável aos trabalhadores com responsabilidades familiares, aponta para a necessidade da reorganização da atividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, como desígnio da realização do cidadão na sua dimensão profissional e pessoal.

2.2.19. O reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade

profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar-se de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

- 2.2.20.** Em sede de conclusão, a entidade empregadora não concretiza os prejuízos que daí advêm, face aos meios humanos disponíveis e ao horário flexível pretendido por aquela trabalhadora, uma vez que não apresenta o quadro de pessoal nem indica quais as categorias das 4 trabalhadoras da linha da secção da Triparia, e, tal como já foi referido neste parecer, não é clara a sua fundamentação perante a alegação de que dentro da organização da empresa não existem outros trabalhadores que consigam ou saibam desempenhar as funções daquela trabalhadora.
- 2.2.21.** Por último, muito embora a Trabalhadora não tenha indicado expressamente o prazo durante o qual pretende trabalhar em regime de flexibilidade de horário, é de salientar que, atendendo à redação atual adotada no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, tem sido entendimento da CITE que na falta de indicação pelo/a requerente do prazo previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho, deve entender-se que o pedido é realizado pelo período possível, dentro do limite aplicável, ou seja, até o filho perfazer os 12 anos.
- 2.2.22.** Assim, importa esclarecer a entidade empregadora que, de acordo com o Parecer n.º 70/CITE/2012: “No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada”.
- 2.2.23.** Face ao exposto, deve concluir-se que os fundamentos apresentados pela entidade empregadora não são passíveis de ser enquadrados como

configurando uma situação de exceção, tal como prevista no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., S.A., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., em virtude de não terem sido concretizadas objetivamente as razões alegadas pela entidade, de modo a comprovar que a requerida flexibilidade de horário põe em causa o funcionamento da secção da Triparia.
- 3.2.** A CITE recomenda à entidade ..., S.A., que elabore, como deve, o regime de horário flexível de trabalhador/a com responsabilidades familiares, de acordo com o n.º 3 do artigo 56.º, conjugado com o n.º 3 do artigo 127.º, a alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e o n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, de modo a permitir aos/às seus/as trabalhadores/as a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignada na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.
- 3.3.** Remeter o processo à Autoridade para as Condições do Trabalho, em cumprimento do solicitado, conforme o ponto 1.29 do presente parecer.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 5 DE NOVEMBRO DE 2014**