

PARECER N.º 69/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa 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 12.02.

Processo n.º 192 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 26.02.2014, a CITE recebeu da ..., S.A., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., 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.
- 1.2. No seu pedido de horário, datado 22.11.2014 (entende-se 2013), a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, “vem informar que pretende exercer o seu direito de prestação de trabalho em horário flexível, decorridos 30 dias da data de receção deste requerimento pelos vossos serviços, até ao limite máximo permitido, ou seja, até que a sua filha abaixo identificada perfaça 12 anos de idade, o que sucederá em 14 de setembro de 2023”.

- 1.2.2.** Que, “declara, sob compromisso de honra, que a sua filha ..., nascida a 14 de setembro de 2011, faz parte do seu agregado familiar, com ela vivendo em comunhão de mesa e habitação”.
- 1.2.3.** Informo que o horário flexível que pretendo cumprir é o já em vigor empresa para alguns funcionários, turno fixo, praticado em dias úteis entre as 8h e as 17h com interrupção de 1 hora para almoço”.
- 1.3.** Datado de 12.02.2014, a entidade empregadora, enviou à trabalhadora uma comunicação, que refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** “Cumpra salientar desde logo que, como certamente poderá comprovar, a empresa toma em consideração os anseios levantados pelos S/trabalhadores, procurando fomentar a articulação entre a vida pessoal e a vida profissional”.
- 1.3.2.** “Sucedem que, em virtude da sua dimensão e dos compromissos assumidos, a ... deve ponderar os interesses coletivos quando os mesmos possam ser colocados em causa por interesses de cada um dos trabalhadores”.
- 1.3.3.** “Em virtude da complexa atividade que desenvolve a ... está organizada por turnos rotativos contínuos de produção intensiva tendo autorização para laboração contínua. A produção de pás de rotor trata-se de uma atividade fabril composta maioritariamente por operadores do produção, sendo que as raw parts - webs se assume como uma secção de vital importância em todo o processo produtivo. Tratam-se de factos que tem naturalmente conhecimento, dado que mantém uma relação de trabalho que remonta a outubro de 2007, conhecendo por isso a atividade que a empresa desenvolve”.

- 1.3.4.** Como é igualmente do conhecimento de toda a estrutura fabril – conforme a comunicação dos objetivos de funcionamento que foi efetuada – o ano de 2014 afigura-se como muito exigente em termos de objetivos, quer em termos de aumento de produção, quer em termos dos apertados critérios dos modelos a produzir”.
- 1.3.5.** “Os objetivos de funcionamento para 2014 são produzir 910 pás E92 e 29 pás E'82-2. O que significa uma média de 20 pás produzidas por semana”.
- 1.3.6.** “A especificidade dos modelos em produção em especial o modelo de pá E92 exige uma envolvimento por parte de todos os trabalhadores, em especial daqueles que conhecem em profundidade os processos produtivos há um longo período como é o seu caso. Está por isso em causa o cumprimento dos objetivos quantitativos e qualitativos de produção”.
- 1.3.7.** “Cabe ainda ponderar a realidade da fábrica das pás a qual tem na sua estrutura centenas de trabalhadores uma grande parte delas com responsabilidades familiares em circunstâncias idênticas ao pedido formulado. Ora, conhecendo a estrutura operativa e as exigências do mercado em que se insere a ..., a mesma não se compadece com um horário entre as 8:00h e as 17:00h”.
- 1.3.8.** Não obstante a empresa relevar o pedido formulado, o mesmo não pode colocar em causa a estrutura organizativa e económica, e conseqüentemente o seu funcionamento. Importa não esquecer a propósito que as disposições referentes à flexibilidade do horário de trabalho, não podem ser encarados em termos absolutos e que a sua

concessão não automática, nem desligada da situação da empresa e dos restantes trabalhadores”.

1.3.9. “Pelo que as exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da ... aqui enunciadas – que são aliás do conhecimento de todos os trabalhadores – bem como a essencialidade das funções desempenhadas, impedem que o pedido de horário de trabalho flexível formulado possa ser aceite”.

1.4. Na sua apreciação aos fundamentos da recusa ao seu pedido de horário flexível, datada de 14.02.2014, a requerente afirma, nomeadamente, o seguinte:

1.4.1. “Solicito novamente a verificação do pedido de flexibilidade horária, visto que a recusa do mesmo me impede de acompanhar a minha filha na sua educação, nomeadamente no horário do infantário que brevemente iniciará, bem como todos os cuidados sócio / psicológicos e culturais que necessite, com a agravante do meu marido trabalhar em regime de dois turnos rotativos (manhã e tarde) nesta mesma empresa”.

1.4.2. “Gostaria de salientar que além desta minha filha, tenho um filho de 14 anos, que apesar de não estar abrangido pelo artigo 56.º do Código do Trabalho, por não ter idade inferior a 12 anos, também não pode ficar sozinho, nem tem idade para tomar conta da irmã”.

1.4.3. “O motivo pelo qual apenas solicitei a flexibilidade de horário a 22 de janeiro de 2014 foi o facto de, com as horas de amamentação que ainda usufruo juntamente com os horários desencontrados dos do meu marido, conforme combinado e autorizado verbalmente pelo

Eng.º Fábio, é-me possível eliminar esses conflitos entre o meu horário e o do meu marido nas passagens de turno, mas tendo em conta a idade da minha filha, dois anos e cinco meses, possivelmente a amamentação não durará muito mais tempo”.

1.4.4. “Compreendo o facto de existirem muitos trabalhadores com responsabilidades familiares em circunstâncias idênticas às minhas, todavia grande parte desses trabalhadores não abdicaria dos turnos rotativos pelas implicações que daí advém, nomeadamente a significativa diminuição do vencimento. Assim sendo, estou certa que não haverá muitos mais casos de pedidos idênticos ao meu”.

1.4.5. “Desde outubro de 2007, data da minha admissão na empresa, sempre trabalhei na mesma secção Almas (Webs) e segundo as indicações de polivalência da empresa, desempenhei funções como construção de peças (maioritariamente), reparação de peças, reparação de moldes, entre outros, funções essas idênticas em várias secções para onde, quando necessário e solicitado, mais ao menos de há dois anos para cá, a minha chefia me manda, sendo prioritária a produção nessa outra secção em detrimento da minha secção”.

1.4.6. “Deste modo, e tendo-me sido informado que caso aceitassem a flexibilidade horária teria que mudar de secção, penso que isso não poria em causa o cumprimento dos objetivos quantitativos e qualitativos da produção, assim como acontece nos dias em que eu presto ajuda em outras secções”.

1.4.7. “Reconheço a especificidade dos modelos em produção mas julgo que os meus conhecimentos do processo produtivo podem ajudar

não só na minha atual secção, como em qualquer outra que me queiram colocar de forma a poder exercer o horário flexível que vos pedi”.

1.4.8. “Gostaria que pudéssemos resolver esta questão com brevidade. Solicito nova apreciação do pedido de flexibilidade horária. Fico assim a aguardar uma resposta vossa, bem como da apreciação da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, para onde todo o processo deve ser remetido, como é do vosso conhecimento”.

1.5. A entidade empregadora respondeu à apreciação da trabalhadora, reiterando os argumentos por si já apresentados no sentido de manter a intenção de recusar o horário flexível por aquela requerido.

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 trabalhador 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 trabalhador 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”.

2.3. Na verdade, a entidade empregadora refere que em virtude da complexa atividade que desenvolve a ... está organizada por turnos rotativos contínuos de produção intensiva tendo autorização para laboração contínua. A produção de pás de rotor trata-se de uma atividade fabril composta maioritariamente por operadores do produção, sendo que as raw parts - webs se assume como uma secção de vital importância em todo o processo produtivo. Tratam-se de factos que tem naturalmente conhecimento, dado que mantém uma relação de trabalho que remonta a outubro de 2007, conhecendo por isso a atividade que a empresa desenvolve”.

2.3.1. E acrescenta que “a especificidade dos modelos em produção em especial o modelo de pá E92 exige uma envolvimento por parte de todos os trabalhadores, em especial daqueles que conhecem em profundidade os processos produtivos há um longo período como é o seu caso Está por isso em causa o cumprimento dos objetivos quantitativos e qualitativos de produção”.

2.3.2. Refere, ainda, a entidade empregadora que “cabe ainda ponderar a realidade da fábrica das pás a qual tem na sua estrutura centenas de trabalhadores uma grande parte delas com responsabilidades

familiares em circunstâncias idênticas ao pedido formulado Ora, conhecendo a estrutura operativa e as exigências do mercado em que se insere a ..., a mesma não se compadece com dm horário entre as 8:00h e as 17:00h”.

- 2.4.** Ora, os motivos alegados pela entidade empregadora não constituem razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois a empresa não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.
- 2.5.** Acresce que, a comunicação à trabalhadora da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, por parte da entidade empregadora, excedeu em muito o prazo de 20 dias a que alude o n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o que, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo 57.º, se considera que o empregador aceita o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos.
- 2.6.** É de salientar que a CITE tem entendido que o pedido de horário flexível poderá ser reavaliado, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., S.A., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...
- 3.2.** O empregador deve 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, deve 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, 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 24 DE MARÇO DE 2014