



RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 122/CITE/2014

Assunto: Resposta à reclamação do 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 356 – FH/2014

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 5/6/2014, da empresa ..., S.A., reclamação do parecer nº 122/CITE/2014, nos seguintes termos:

1.1.1. *Conforme resulta dos pontos 2.15 a 2.17 do “enquadramento jurídico” do parecer objeto de reclamação, o sentido desfavorável do referido parecer parece ter residido na conclusão (errada) da CITE de que a empresa poderia integrar a trabalhadora ... num dos turnos rotativos existentes na empresa, no caso, no turno das 08h00 às 16h00, “sem que a mesma entrasse no regime rotativo”.*

1.1.2. *Ora, conforme sublinhado na declaração de voto vencido da representante da CAP, tal medida não é de todo exequível sem por em causa a exigência imperiosa de funcionamento alegada e explicada pela empresa na comunicação de intenção de recusa do pedido formulado pela trabalhadora.*

1.1.3. *Com efeito, e conforme sublinhado na referida comunicação de intenção de recusa, na elaboração dos seus horários a empresa teve, e tem, de assegurar o encadeamento dos vários turnos, de forma a garantir o funcionamento contínuo da fábrica, tendo sempre em conta os limites dos períodos normais de trabalho diário e semanal e os dias de descanso dos trabalhadores.*

1.1.4. *Por essa razão não pôde satisfazer o pedido da trabalhadora, na medida em que o mesmo implicava, desde logo, a contratação de novos trabalhadores*



(para assegurar o trabalho durante os períodos de ausência da trabalhadora), o que na conjuntura atual se revela de todo inviável e economicamente inoportável, face aos custos inerentes.

1.1.5. *E o mesmo se diga quanto à “solução” agora adiantada pela CITE no parecer reclamado, designadamente quando sugere que a empresa integre a trabalhadora num turno rotativo mas com um horário fixo (!), o que é manifestamente impossível porque implicaria a dispensa de um dos trabalhadores desse turno (para que a trabalhadora pudesse ocupar o seu posto),*

1.1.6. *e a imposição, a pelo menos dois trabalhadores dos turnos rotativos, de uma mudança de horário que os impediria de trabalhar rotativamente no turno das 08h00 às 16h00 (ocupado permanentemente pela trabalhadora ...), o que seria inaceitável.*

1.1.7. *A alternativa (também inaceitável) seria a criação de um novo posto de trabalho para a trabalhadora, com um horário especial (fixo), num turno que não só é rotativo como já está totalmente preenchido por outros trabalhadores, medida que também não pode ser exigida à empresa, desde logo porque compromete o sistema de horários e turnos implementados para assegurar o funcionamento continuado da fábrica.*

1.1.8. *Resulta por isso manifesto que não é viável para a empresa, nem criar um horário flexível para uma das suas trabalhadoras, nem integrar a mesma num turno rotativo com um horário fixo, o que objetivamente a impossibilitou, e impossibilita, de satisfazer o pedido da trabalhadora ...*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. No presente caso a CITE deliberou emitir desfavorável à intenção de recusa do horário flexível, nos seguintes termos

2.1.1. *A trabalhadora pede o horário com entrada entre as 8h e as 8h 30m e saída entre as 18h e as 18h30m.*

2.1.2. *A entidade patronal responde identificando todos os tipos de horário da empresa, que permitem a laboração contínua da empresa e que consistem em*



horários por turnos, uns fixos outros rotativos, outros parciais e outros parciais ao fim de semana.

2.1.3. *Refere a empresa que a implementação do regime de turnos decorre da necessidade de assegurar a laboração da fábrica de forma continuada, sem prejudicar os limites dos períodos normais de trabalho diário e semanal de todos os trabalhadores.*

2.1.4. *Daqui decorre, no entendimento da empresa, que qualquer um dos trabalhadores que ocupam postos de trabalho da linha de produção se têm de inserir num dos horários indicados, como é o caso também da trabalhadora requerente.*

2.1.5. *O artigo 57.º n.º 2 do Código do Trabalho impõe à entidade empregadora que fundamente a recusa em razões imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador.*

2.1.6. *No caso concreto do presente processo, a entidade empregadora fundamenta a intenção de recusa na necessidade de qualquer um dos trabalhadores da empresa, que ocupam postos de trabalho da linha de produção, deverem praticar um dos horários indicados.*

2.1.7. *Ora, os limites de entrada e saída indicados pela trabalhadora não são incompatibilizáveis em absoluto com os horários dos turnos existentes.*

2.1.8. *E, apesar de, no nosso entendimento, ser do âmbito de competências da entidade patronal decidir sobre a organização de empresa, incluindo regime de turnos, que melhor serve os seus interesses e os da produção, isso não implica, necessariamente, que não possa haver adaptações do horário da prestação do trabalho de trabalhadores dentro do regime dum turno, de forma que lhe sejam garantidas condições para o exercício do direito à conciliação da vida laboral com a vida familiar.*

2.1.9. *Com efeito, no caso concreto, um dos horários de turnos, apesar de rotativo, contém um dos horários que seria compatível com o horário que a trabalhadora pretende, que é o horário entre as 8h00 e as 16h00, sem que ela entrasse no regime rotativo.*



- 2.1.10.** *Competiria à entidade patronal justificar as razões imperiosas do funcionamento da empresa que não permitem a colocação da trabalhadora ... nesse horário das 8h00 às 16h00.*
- 2.1.11.** *Nestes termos, considera-se que a entidade patronal não apresentou justificação que possa ser definida como razão imperiosa do seu funcionamento, tal como impõe o artigo 57.º n.º 2 do Código do Trabalho, para a não fixação do horário tal como solicitado, devendo, assim, ser dado parecer desfavorável à não atribuição do horário flexível solicitado pela trabalhadora.*
- 2.2.** Na reclamação, a entidade patronal vem repetir o entendimento de que tal medida é *inexequível sem por em causa a exigência imperiosa do funcionamento da empresa.*
- 2.3.** Diz ainda, que quanto “solução” *adiantada pela CITE no parecer reclamado, que é manifestamente impossível, porque implicaria a dispensa de um dos trabalhadores desse turno para que a trabalhadora requerente pudesse ocupar o seu posto,*
- 2.4.** E implicaria também a *imposição a pelo menos dois trabalhadores dos turnos rotativos de uma mudança de horário que os impediria de trabalhar rotativamente no turno das 8h às 16h, ocupado permanentemente pela trabalhadora requerente, o que seria inaceitável.*
- 2.5.** Acrescenta ainda que a alternativa seria a *criação de um novo posto de trabalho com horário fixo, num turno não só rotativo como também já totalmente preenchido por outros trabalhadores, o que também é inaceitável.*
- 2.6.** O que a empresa vem apresentar de forma mais esclarecedora é que a colocação da trabalhadora requerente no turno rotativo teria de ocorrer num posto de trabalho ocupado por um trabalhador que, de forma continuada e sequencial, roda de turno.



- 2.7. E, acrescenta a empresa, o facto de a trabalhadora requerente não rodar obrigaria a que um outro trabalhador fosse dispensado deste turno e que dois trabalhadores estivessem impedidos de o ocupar de forma rotativa.
- 2.8. Assim, as explicações suplementares que a empresa adianta levam-nos a concluir que a fixação de um horário fixo levaria a uma alteração significativa na organização dos turnos que deverá ser enquadrada como razão imperiosa do funcionamento da empresa.

III – CONCLUSÃO

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

- a) Alterar a conclusão do parecer n.º 122/CITE/2014 em sentido favorável à intenção de recusa pela entidade empregadora ..., S.A., do pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, formulado pela trabalhadora ...
- b) A entidade empregadora, na elaboração do horário de trabalho, deve proporcionar à trabalhadora requerente as condições que permitam a conciliação da sua vida profissional com a vida familiar, nos termos do artigo 127.º n.º 3 e do artigo 212.º n.º 2, al. b), 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE JULHO DE 2014, COM VOTO CONTRA DA UGT – UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES E DA CGTP-IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

Declaração de voto da CGTP contra o conteúdo da reclamação apresentada, visto que não encontramos motivo fundamentado para alterar o parecer anteriormente elaborado, porquanto, não se vislumbra que exista qualquer informação adicional que impeça a



atribuição do horário à trabalhadora, não sendo impossível colocar a mesma nos horários do setor em que esta está inserida, mesmo que abranja um horário e parte de outro horário, visto que há vários horários que são praticados. Nada há na presente reclamação, que esclareça cabalmente e fundamentadamente, que existe uma impossibilidade objetiva de concessão do horário pretendido pela trabalhadora.

Acontece, que os esclarecimentos que vieram a ser apresentados ao processo no decurso da reunião, por via do sindicato e em representação da trabalhadora, onde se esclarece de forma mais precisa as condições familiares concretas da trabalhadora e das consequências da não concessão do horário, mesmo em termos psicossociais determinam também, que consideremos essencial, que ao abrigo do princípio do dever do empregador, de organizar um horário que respeite a conciliação da vida profissional com a vida familiar, o horário solicitado pela trabalhadora é passível de ser concedido e organizado respeitando os turnos existentes.

Neste sentido, mantemos que o conteúdo do Parecer, que foi votado na última reunião, deve manter-se nos seus precisos termos, pois não existe qualquer razão fundada para que o mesmo seja agora revisto, porquanto é à empresa que incumbe dar execução ao princípio da conciliação consagrado na Constituição da República e na Lei.