

PARECER N.º 459/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do 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 1380 – FH/2015

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 22 de setembro de 2015 da empresa ..., Lda., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ..., nos termos que se seguem:

1.2. Por requerimento recebido na entidade empregadora a 20.8.15, o trabalhador vem, ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, requerer:

ASSUNTO: Pedido de alteração do horário de trabalho

Exmos. Srs.,

Serve o presente para V/ expor e solicitar o seguinte:

Conforme e do V/ conhecimento, encontro-me numa situação de licença de paternidade, devendo apresentar-me ao serviço no próximo dia 17.09.2015. Ora, Interpelei já V/ Exas. por diversas vezes no sentido de ser alterado o m/horário de trabalho para o período diurno, em face do nascimento da m/ primeira filha, em 2011, e mais recentemente com o nascimento da m/ segunda filha.

Sucedede que, apesar da boa vontade demonstrada nessas conversas, nunca o m/ horário foi alterado nos termos solicitados e alegadamente acordados. Assim, vejo-me forçado a recorrer à lei laboral para fazer valer os meus interesses e direitos.

Sou casado e pai de dois filhos menores e, portanto, tenho de cumprir toda uma série de obrigações inerentes ao estatuto de pai, pelo que qualquer horário de trabalho que não o compreendido entre as 8:00 e as 16.00 horas, será incompatível com todas estas minhas obrigações familiares. Efetivamente, a minha mulher também trabalha e tem uma atividade e função incompatível com os horários e obrigações dos nossos filhos, porquanto, nem sempre tem um horário de trabalho rígido e fixo.

Assim, em face de todo o exposto, e ao abrigo do disposto nos Arts 56 e 57 do Código de Trabalho, solicita-se a V/ Exas. consintam na pretensão do signatário, no sentido de, a partir do próximo dia 17.09.2015 e pelo prazo de 2 anos, cumprir um horário de trabalho compreendido entre as 8:00 e as 16:00 horas.

Sem mais e com os melhores cumprimentos,

- 1.3.** A resposta da entidade empregadora foi notificada ao trabalhador, em carta enviada a 9/9/2015, e recebida pelo trabalhador a 11/9/2015, nos seguintes termos:
(...)

A empresa tem atualmente 3 turnos em laboração:

08h00 às 16h - composto por 10 trabalhadores

16h às 24h00 - composto por 6 trabalhadores

00h00 às 08h00 - composto por 3 trabalhadores (no qual se inclui V.^a Ex^a)

O cliente ..., que ocupa 2 máquinas de injeção, 24 sobre 24 horas, sendo necessário um mínimo de 3 colaboradores em cada turno (dois para as máquinas e um outro para fazer misturas e carregar o depósito da máquina com matéria prima).

Acresce que as máquinas de injeção de plásticos depois de paradas necessitam, em média, de 2 horas para estabilizar antes de entrar em produção, não sendo assim economicamente viável a sua paragem.

Assim, e considerando que o Sr. ... cumpre o turno das 00h00 às 08h00 o qual já tem o mínimo necessário de trabalhadores, não é possível à ... aceder ao solicitado que colocaria em causa o funcionamento da empresa em virtude de obrigar a uma paragem de máquinas que, além dos custos inerentes, prejudicaria gravemente o cumprimento do prazo de entrega de encomendas.

A alteração de turno em causa pressuporia que um colega do turno das 08h às 16h aceitasse passar para o turno das 00h00 às 08h00, facto que não está dependente da decisão da ...

Aproveita-se ainda a oportunidade para efetuar uma correção relativamente ao teor da sua carta. Aquando da sua admissão, a 16 de abril de 2012, manifestou total disponibilidade para trabalhar no turno das 08h00 às 08h00 em momento algum tendo, até ao momento, manifestado intenção/necessidade de alterar o horário de trabalho. (...)

1.4. O trabalhador entregou a sua apreciação à recusa, nos seguintes termos:

Espinho, 14 de setembro de 2015

ASSUNTO: Pedido de alteração do horário de trabalho

Exmos, Srs.,

Serve o presente para, em face da V/ comunicação datada de 07.09.2015, mas rececionada em 11.09.2015, e nos termos do disposto no n.º 4 do art. 57.º do Código do trabalho, V/ transmitir o seguinte:

Em resposta à m/ solicitação para alteração do horário de trabalho, alegam V.Exas. que tal não será possível, porquanto e sucintamente: o contrato com a ... exige a laboração desse turno com, pelo menos, três trabalhadores; tal alteração pressuporia que um colega aceitasse trabalhar nesse turno e que, aquando da celebração do contrato, manifestei disponibilidade para trabalhar nesse turno.

Ora,

Quanto ao cliente ..., desconheço, nem tenho de conhecer, os termos do contrato em vigor, nomeadamente se o volume de trabalho contratado ocupa duas máquinas de injeção em laboração, 24 sobre 24 horas, com um mínimo de três trabalhadores por turno. No entanto, estranha-se que assim seja, porquanto em maio de 2015, quando iniciei o gozo de licença, já esse contrato estaria em vigor e, ainda assim, durante, pelo menos os três meses anteriores — pelo menos, entre março e maio — esse turno funcionou com dois trabalhadores apenas. Efetivamente, durante esse período, dado que o colega ... se encontrava de baixa médica — desconhecendo se ainda se encontra nessa situação ou se já se



apresentou ao serviço —, todo o serviço foi assegurado apenas por mim e por outro colega, sem qualquer problema. Portanto, estranha-se que invoquem a imperiosa necessidade de que esse turno funcione com três funcionários, quando esteve em funcionamento com apenas dois, sem qualquer inconveniente para o serviço.

Pelo que, não se pode aceitar tal justificação como fundamento para o indeferimento do requerido.

Quanto à alteração de turno por parte de qualquer outro colaborador da ..., facto que não está dependente da V/ decisão, também não posso concordar com tal argumento. Dado que,

Em conversas com colegas, foi dito, pelo menos por um deles, que não se importaria nada de trabalhar no turno da noite, mas que tal não era ele que decidia, portanto, colegas há que não rejeitariam tal possibilidade se V/ Exas. mostrassem disponibilidade para tal. Acresce que,

Desde abril de 2012, data em que iniciei funções na empresa, já houve um colega que foi transferido do turno da noite para um turno diurno e já foram contratados, pelo menos, mais dois colaboradores para turnos diurnos. Sendo que, nenhuma desvantagem patrimonial adviria do facto de esses colaboradores integrarem o turno noturno, nomeadamente a nível de subsídios, como bem sabem.

Por fim, quanto ao facto de em abril de 2012 me ter disponibilizado para trabalhar no turno em que atualmente laboro, tal corresponde inteiramente à verdade. Mas também é verdade que tal se deveu à necessidade de obter emprego e/mas sempre mostrei interesse — desde o primeiro dia — em alterar o m/ turno logo que possível.

Aliás e ao contrário da correção que fazem na V/missiva, tentando fazer crer que sempre quis trabalhar neste turno, esclareço que sempre manifestei interesse em trabalhar no turno diurno, por variadíssimas vezes o solicitei e pela entidade patronal sempre me foi dito que, logo que possível, me transfeririam para esse turno diurno, disseram-no quer a mim, quer à m/esposa.

Esclarecendo também que, de facto e conforme disse já, inicialmente predispus-me a trabalhar no turno noturno, sempre na expectativa de mudar de turno. Situação e vontade hoje mais vincada em face da alteração das circunstâncias de

vida, pois como bem sabem, fui pai em maio de 2015 e, portanto, em face da m/ atual situação familiar, mais premente se torna tal alteração de horário — alterações de circunstâncias e de vida que são normais de parte a parte, pois se V/ Exas. me contrataram em face de um acréscimo excepcional de atividade, pelo recebimento de encomendas dos clientes ... e ..., hoje invocam a necessidade de satisfação do cliente ..., são alterações de circunstâncias normais na vida das empresas e das famílias.

Assim, em face de todo o exposto, reitero a solicitação de 18.08.2015 de, pelo menos, pelo prazo de dois anos cumprir um horário de trabalho compreendido entre as 8:00 e as 16:00 horas.

Aproveita-se ainda a presente para solicitar o pagamento dos valores em falta e devidos a título de subsídio de natal e subsídio de férias, esclarecendo-se que, desde o início do contrato, apenas foram liquidados 250,00€. Valor esse que está a causar prejuízo sério e irremediável no meu sustento e do meu agregado familiar.

Sem mais e com os melhores cumprimentos,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** Para os trabalhadores com responsabilidades familiares as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se atualmente estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, independentemente do seu vínculo laboral (setor privado ou setor público).
- 2.2.** Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.
- 2.3.** Para que possa exercer o referido direito, estabelece o n.º 1 do referido artigo 57.º que *o trabalhador que pretenda trabalhar (...) 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: (...)

i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; (...)

2.4. O n.º 2 do mesmo artigo admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

2.5. Todavia, no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador/a, por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do aludido artigo 57.º.

2.6. Por seu turno, estabelece a alínea a) do n.º 8 do citado artigo, que se considera que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido.

2.7. Cumpre ainda referir o disposto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que prevê o seguinte:

Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos (...) 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, ou seja, a entidade empregadora deve remeter o processo à CITE nos 5 dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação das/os trabalhadoras/es da intenção de recusa.

2.8. Dispõe também, sobre a matéria, o CT, Secção VII Direitos, deveres e garantias das partes, Subsecção I Disposições gerais, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “Deveres do empregador” que:

“(...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

2.9. E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III Horário de trabalho, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “Elaboração do horário de trabalho” que a entidade empregadora deve:

“(...) a) (...);

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...)”

III – APRECIÇÃO DO CASO CONCRETO

3.1. No caso em análise o Trabalhador solicitou, por requerimento rececionado na entidade empregadora ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, horário flexível de trabalho.

3.2. A entidade empregadora respondeu, tendo entregue a intenção de recusa, nos seguintes termos:

(...)

A empresa tem atualmente 3 turnos em laboração:

08h00 às 16h - composto por 10 trabalhadores

16h às 24h00 - composto por 6 trabalhadores

00h00 às 08h00 - composto por 3 trabalhadores (no qual se inclui Vª Exª)

O cliente ..., que ocupa 2 máquinas de injeção, 24 sobre 24 horas, sendo necessário um mínimo de 3 colaboradores em cada turno (dois para as máquinas e um outro para fazer misturas e carregar o depósito da máquina com matéria prima)

Acresce que as máquinas de injeção de plásticos depois de paradas necessitam, em média, de 2 horas para estabilizar antes de entrar em produção, não sendo assim economicamente viável a sua paragem.

Assim, e considerando que o Sr. ... cumpre o turno das 00h00 às 08h00 o qual já tem o mínimo necessário de trabalhadores, não é possível à ... aceder ao solicitado que colocaria em causa o funcionamento da empresa em virtude de obrigar a uma paragem de máquinas que, além dos custos inerentes, prejudicaria gravemente o cumprimento do prazo de entrega de encomendas.

A alteração de turno em causa pressuporia que um colega do turno das 08h às 16h aceitasse passar para o turno das 00h00 às 08h00, facto que não está dependente da decisão da ...

Aproveita-se ainda a oportunidade para efetuar uma correção relativamente ao teor da sua carta. Aquando da sua admissão, a 16 de abril de 2012, manifestou total disponibilidade para trabalhar no turno das 08h00 às 08h00 em momento algum tendo, até ao momento, manifestado intenção/necessidade de alterar o horário de trabalho (...).

3.3 Conforme referido, a entidade empregadora 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, o que não se verifica.

3.3.1. Na sua intenção de recusa, a entidade empregadora refere apenas necessitar ter 3 elementos na sua equipa a laborar em horário noturno e que não é possível nem alterar isso, nem trocar o requerente com um colega de outro turno.

3.4. Assim, considera-se que a entidade empregadora não demonstra razões imperiosas que, dentro da limitação horária indicada pelo trabalhador, não permitam atribuir um horário ao trabalhador requerente.

3.5. A entidade empregadora para demonstrar as exigências imperiosas que a impedem de conceder o horário flexível solicitado teria, por exemplo, que apresentar factos, que clarificassem que o horário solicitado não é exequível dentro dos horários existentes ou que a sua concessão implicaria a ausência de trabalhadores/as durante o período que medeia entre a hora de saída pretendida

e a hora do turno em vigor, o que poderia, eventualmente, justificar a indispensabilidade do trabalho prestado pela trabalhadora.

- 3.6.** Assim, não é possível à CITE concluir, com base nos fundamentos invocados que, na organização atual do serviço, não possa ser concedido o que é requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares.
- 3.7.** Sem embargo da conclusão alcançada no processo em análise, enfatiza-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadoras com filhos menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 3.8.** Aceitar os argumentos da entidade empregadora equivaleria afastar a especial proteção conferida constitucionalmente aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, em concreto com filhos menores de 12 anos, e que deve prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos.
- 3.9.** O simples facto de existirem outros/as trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos que possam, eventualmente, numa altura indeterminada, vir a requerer o mesmo, não é justificativo para uma recusa por parte da entidade empregadora.
- 3.10.** Neste sentido, e face a uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico, a entidade empregadora poderá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercê-los equitativamente.

- 3.11.** Quanto ao período requerido pela trabalhadora, entende-se igualmente não assistir qualquer razão à entidade empregadora, porquanto os referidos normativos legais estabelecem o direito aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, assim, até que os filhos perfaçam 12 anos, os trabalhadores têm direito a trabalhar em regime de horário flexível, sem prejuízo do que ficou exposto quanto à colisão de direitos ou alteração das circunstâncias.
- 3.12.** Assim, conclui-se que a entidade empregadora não apresenta razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, nem demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador, ponha em causa o seu funcionamento, bem como não indica os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, pela aplicação do horário pretendido pelo mesmo trabalhador.

IV – CONCLUSÃO

- 4.1.** Na sequência do exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do pedido de horário flexível do trabalhador.
- 4.2.** O empregador deve proporcionar aos/às trabalhador/as 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as 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.
- 4.3.** Por último, de assinalar que, além do dever genérico de a entidade empregadora ter que proporcionar as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da

atividade profissional com a vida familiar e pessoal (n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho), e de igualmente lhe incumbir que na elaboração do horário de trabalho deva *facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT*, o legislador prevê ainda que *os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores* (n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 21 DE OUTUBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.