

PARECER N.º 524/CITE/2017

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de 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 1390/FH/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 05.09.2017 da entidade empregadora ..., Lda, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria de semiespecializada a exercer funções no setor de

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora em 28.06.2017, refere o que a seguir se transcreve:

"..., com a categoria de semiespecializada, (...) a exercer funções na vi empresa, vem nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, solicitar a V. Exas que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência imprescindível a filho menor de doze anos, pelo período de nove anos com o seguinte horário de trabalho:

Das 08:00 horas às 12:00 horas (manhã);

Das 13:00 horas às 17:00 horas (tarde).

Período para intervalo de descanso diário: das 12:00 às 13:00 horas.

Declara ainda que o menor ..., atualmente com dois anos, faz parte do agregado familiar da aqui Requerente e que o outro progenitor não se encontra em simultâneo em regime de horário de trabalho flexível."

1.3. Em 28.08.2017 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com o que a seguir se transcreve:

"Exma. Sra. D. ...,

Acusamos a receção da sua comunicação, pela qual solicita à ..., Lda um pedido de flexibilização horária durante o período de 9 anos e com um horário de trabalho das 08h00m às 12h00m (manhã) e das 13h00 às 17h00 (tarde).

Não obstante V. Exa. não ter remetido todos os elementos que devem instruir o pedido, procedemos à apreciação do pedido, vindo agora, em conformidade com o disposto nos n.ºs 2 a 4 do art.º 57.º do Código do Trabalho, dar conta da posição da empresa:

QUESTÃO PRÉVIA:

1. Falta de elementos que permitam avaliar a verificação dos requisitos legais do pedido

Na carta a que respondemos V. Exa. limita-se a alegar que o menor faz parte do seu agregado familiar.

Ora, nos termos da lei, nomeadamente do disposto no n.º 1 do art.º 57.º do Código do Trabalho, o pedido deve ser instruído com os aí indicados elementos comprovativos, nomeadamente:

- declaração que prove que o menor vive em comunhão de mesa e habitação;*
- declaração que prove que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial;*

O documento de identificação do menor que juntou ao seu pedido não é suficiente para avaliar devidamente a verificação das condições legalmente exigidas, pelo que independentemente das razões fundamentais e determinantes que abaixo se exporão sempre teríamos que decidir pela recusa do seu pedido.

ASSIM:

2. Do funcionamento desta empresa e das funções de V. Ex.ª

A nossa empresa tem como atividade principal a produção e comercialização de componentes em materiais poliméricos para a indústria automóvel, labora de segunda a sexta-feira em regime de turnos rotativos e fixos – em todas as secções ligadas à produção – e tem na presente data ao seu serviço 164 Trabalhadores, dos quais 144 integram os seus quadros e 20 são trabalhadores temporários.

Do total de recursos humanos da empresa (164 trabalhadores), cerca de 66% concretamente, 108 pessoas, trabalha em regime de turnos.

Dos 144 trabalhadores que integram os quadros da empresa, 55 tem filhos menores de 12 anos.

Dito isto:

(...)

A prestação de trabalho na modalidade de turnos rotativos, vigente em todo o setor produtivo da empresa, é uma exigência imperiosa da nossa área de negócio – setor automóvel – na qual reconhecidamente se verifica a necessidade de resposta rápida e imediata a grandes clientes. A impossibilidade de fornecer os nossos clientes em tempo e com qualidade, implicaria paragens das suas linhas de produção, e conseqüentemente a nossa perda de clientes, com evidentes e gravíssimos prejuízos para a nossa empresa e para todos os nossos trabalhadores.

V. Exa. desempenha funções de operadora semiespecializada no setor de ..., área de particular especificidade e complexidade, para cujo desempenho, face à sua antiguidade na empresa formação e experiência tem os necessários conhecimentos técnicos.

Das 17 pessoas que integram a sua secção 14 prestam trabalho em regime de turnos, das mesmas 17 pessoas estão em condições de apresentar pedido de horário flexível. A não inclusão de V. Exa. no sistema de turnos praticado criaria gravíssimas lacunas na equipa e em todo o setor produtivo, face à sequência de operações necessária nesta área, e geraria potenciais elevados prejuízos para a empresa. Com efeito, não funcionando as secções, e especialmente aquele e que V. Exa. trabalha (inspeção de peças), com todos os seus elementos (devidamente formados) e de forma organizada, o risco de se verificarem problemas de qualidade aumenta substancialmente, sendo certo que a qualidade na área da indústria automóvel é de decisiva importância e erros de inspeção representam enormes impactos financeiros na empresa (custos de não qualidade).

3. Do horário pretendido

Os horários praticados na secção onde V. Exa. trabalha são os seguintes:

*-Fixo: das 08h00m às 16h30m com intervalo para almoço das 12h00m as 12h30m
(no qual laboram 3 pessoas)*

-Turnos rotativos:

1.º turno – das 00h00m às 08h00m

2.º turno – das 08h00m às 16h00m

3.º turno – das 16h00m às 24h00m

(nos quais labora toda a demais equipe)

Consequentemente, o horário de trabalho que V. Exa. pretende praticar não existe na sua secção, não podendo, pois, em caso algum ser-lhe concedido.

Mas mais:

O horário que pretende adotar não é praticado em nenhuma das secções da nossa empresa, nem sequer na área administrativa, recursos humanos, compras, contabilidade, laboratório ou engenharia de processo.

4. Das exigências imperiosas do funcionamento da empresa

(...)

A prestação de trabalho na modalidade de turnos rotativos condição fundamental do exercício na nossa atividade, tal como atrás se expôs e aqui se dá por inteiramente reproduzido, sendo que as funções que V. Exa. desempenha no setor de inspeção/trabalhos... são de particular especificidade e complexidade, não esquecendo que das 17 pessoas que integram a sua secção 14 prestam trabalho em regime de turnos.

Excluir V. Exa. – durante 9 anos – do sistema de turnos praticado na sua secção e pela respetiva equipa geraria potenciais elevados prejuízos para a empresa, tal como atrás se expôs e aqui se dá por inteiramente reproduzido.

(...)

Reiteramos, que da totalidade dos nossos trabalhadores, 55 tem filhos menores de 12 anos, pelo que poderão eventualmente apresentar igual pedido.

E, aceitando pedidos de flexibilização de horário de trabalhadores integrados em regime de turnos, ficaria a empresa impossibilitada de continuar a sua laboração da forma a que tem vindo a organizar, ou seja, em regime de turnos rotativos e em alguns casos fixos o que impediria não só de fazer face a compromissos assumidos com clientes, como de assegurar a manutenção dos contratos de trabalho e, até mesmo, de assegurar a sua continuidade.

(...)

A aceitação do seu pedido, caso viesse a ser comprovado e mesmo que ajustado a um dos horários praticados na sua secção, implicaria a necessidade de a substituir nos horários em que deixaria de laborar, nomeadamente nos 1.º e 3.º turnos, o que obrigaria um dos seus colegas a laborar apenas nestes dois horários, o que constituiria uma privação durante 9 anos da vida pessoal e familiar do colaborador ou

colaboradores que assumissem esta substituição, e assim uma verdadeira situação injusta e violadora de todas as disposições legais atrás citadas.

Face a tudo o que ficou dito e ao abrigo dos princípios consagrados constitucionalmente e na lei laboral, nomeadamente no n.º 2 do art. 57.º do Código do Trabalho, somos forçados a recusar o pedido que V.Exa. formulou.

(...)”.

1.4. Do processo remetido à CITE não consta apreciação à intenção de recusa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

“1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*

2.3. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é 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.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário 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”.
- 2.3.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.3.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.3.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹
- 2.4.** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.

2.4.1. 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”.

2.4.2. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá 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.

2.5. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho 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/serviço.

- 2.6. No caso em análise, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um horário de trabalho flexível pelo período de 9 anos, compreendido das 08:00h às 12:00h e das 13:00h e as 17:00h, com intervalo de descanso entre as 12:00h e as 13:00h.
- 2.7. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.
- 2.8. Em sede de intenção de recusa a entidade empregadora refere quais os turnos rotativos existentes na secção onde a trabalhadora labora, bem como o único horário fixo existente, acrescentando, designadamente, o seguinte: *“o horário de trabalho que pretende praticar não existe na sua secção, não podendo, pois, em caso algum ser-lhe concedido. Mas mais: O horário que pretende adotar não é praticado em nenhuma das secções da nossa empresa, nem sequer na área administrativa, recursos humanos, compras, contabilidade, laboratório ou engenharia do processo.”*.
- 2.9. Assim, de acordo com a intenção de recusa e com o mapa de horários anexo ao processo, apesar da amplitude horária diária solicitada corresponder ao total de horas para as quais a trabalhadora foi contratada, o pedido não se enquadra no horário de funcionamento da secção onde a requerente desempenha as respetivas funções, nem tão pouco em todas as outras secções da empresa, uma vez que a requerente pede para iniciar a sua atividade às 08:00h e terminar às 17:00h, com um intervalo de descanso entre as 12:00h e as 13:00h, e a entidade empregadora dispõe de 3 turnos rotativos, sendo e um fixo correspondendo a um horário entre as 08:00h e as 16:30m com intervalo para almoço das 12:00h às 12:30h.

- 2.10.** Assim, cumpre referir que pode sempre a Trabalhadora, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho e enquadrável no horário de funcionamento da empresa, bem como das secções onde desempenha funções.
- 2.11.** Mencione-se ainda que tem sido entendimento desta Comissão ínsito no Parecer n.º 15/CITE/2010 que o intervalo de descanso, não superior a duas horas, pode ser reduzido até um mínimo de 30 minutos.
- 2.12.** De facto, a redução do período para intervalo de descanso, de uma hora para 30 minutos, no âmbito do horário flexível, contribui para atingir o seu objetivo fundamental, que é o de conciliar melhor, e mais efetivamente, a atividade profissional com a vida familiar.
- 2.13.** Não obstante o anteriormente exposto, saliente-se que relativamente às alegações da empresa, sobretudo, no que se reporta à falta de elementos comprovativos diga-se que quanto ao requisito ínsito na alínea b) i) do n.º 1 do já referido artigo 57.º, tal declaração compete ao/à trabalhador/a requerente do horário flexível, não decorrendo da lei que tal declaração tenha de ser comprovativa da sua situação familiar ou que deva ser emitida por outra entidade. Na verdade, o legislador exige, apenas, uma declaração simples da qual conste que o/a menor vive com o/a requerente em comunhão de mesa e habitação, requisito que foi devidamente observado no pedido formulado pela trabalhadora requerente.
- 2.14.** Quanto à afirmação da entidade empregadora no que concerne à declaração que prove que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, aluda-se para o facto de que tal não releva para o processo, nem tão pouco significa que o pedido de autorização não esteja conforme, visto que no âmbito do regime de horário flexível, não resulta do disposto na legislação que a trabalhadora tenha que fazer prova da situação profissional do cônjuge/outro progenitor. Esclareça-se que ao

abrigo do artigo 57.º do Código do Trabalho só e apenas no regime de trabalho a tempo parcial é que tem que constar do requerimento a declaração de que o outro progenitor exerce atividade profissional, não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

- 2.15.** Aliás, a este propósito, atente-se que o direito ao horário flexível de trabalhador/a com responsabilidades familiares, pode ser exercido por qualquer um dos progenitores ou por ambos.²
- 2.16.** Além disso, o simples facto de existirem outros/outras trabalhadores com filhos menores de 12 anos de idade que possam, hipoteticamente, em altura indeterminada, vir a requerer horário flexível, não é por si só motivo justificativo para uma intenção de recusa.
- 2.17.** Na verdade, compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante de previsão legal e constitucional.
- 2.18.** Saliente-se ainda que 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 o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

² Veja-se o n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho

Face ao exposto:

- 3.1. A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., Lda, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo da trabalhadora, se assim o entender, elaborar novo pedido de horário flexível dentro do horário de funcionamento e dos serviços da entidade empregadora.
- 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, aplicáveis 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 27 DE SETEMBRO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.