

PARECER N.º 476/CITE/2018

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 1953/FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 30.07.2018 da entidade empregadora ...pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ...,

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora com data de 29.06.2018, refere o que a seguir se transcreve:

“Eu, ..., ..., a exercer funções na empresa que Vossa Excelência dirige, nos termos do disposto no artigo n.º 56.º do código de trabalho, e de mais normas legais e regulamentares aplicáveis, venho solicitar a Vossa Excelência que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho menor de 12 anos, (...), com a idade atual de 11 meses, uma vez que o meu companheiro — o pai da criança — também trabalha em regime de turnos rotativos.

O horário de trabalho flexível pretendido terá início no dia 13 de Agosto de 2018, será por um período de tempo indeterminado e terá o horário diário compreendido entre as 8h e as 18h.

Declaro também que o menor vive em comunhão de mesa e habitação comigo (declaração em anexo).”

1.3. Através de documento datado de 18.07.2018 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, conforme se transcreve:

“Exma. Senhora.

Vem a ... (“...”) pela presente acusar a receção do seu requerimento, datado de 29 de Junho de 2018, para solicitar a concessão de um horário flexível para acompanhamento de filho menor de 12 anos, o qual mereceu a nossa melhor atenção.

(...)

A este respeito, gostaríamos de notar desde já que a concessão de um horário flexível, nos termos solicitados por V. Exa., é efetivamente apta a causar prejuízos sérios à empresa, colidindo com exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

Em concreto, e como é do conhecimento de V. Exa., a ... (...) onde V. Exa presta a sua atividade está organizada em dois turnos distintos, os quais correspondem, respetivamente, aos períodos compreendidos entre as 07h00 e as 15h30 e as 15h30 e as 00h00, pelo que a alteração de horário proposta por V. Exa., como compreenderá, acarreta diversos transtornos em termos de reorganização do trabalho existente. desde logo, considerando que a ... - à semelhança de qualquer área produtiva existente na ... - labora imprescindivelmente em regime de turnos rotativos, pelo que a empresa não dispõe de um turno ou horário de trabalho fixo compatível com a concessão a V. Exa do horário proposto.

Por outro lado, é também do conhecimento de V. Exa. que as unidades produtivas existentes (...) laboram em conformidade estrita com o modelo “Just in Time” (“JIT”), por forma a ser possível à empresa dar resposta à demanda dos clientes a cada hora, pelo que é necessário (...) dispor inevitavelmente do número suficiente e necessário de trabalhadores, como é o caso de V. Exa.. a cada momento, em cada turno. Apenas desta forma é possível (...) dar cumprimento aos pedidos permanentes dos clientes, os quais ocorrem (ou deverão ocorrer) a cada hora, pelo que se apresenta como completamente inviável à empresa dispor de menos um colaborador no período compreendido entre as 07h00 e as 08h00, sob pena de se verificar um impacto significativo para a manutenção do normal funcionamento da empresa, desde logo, no número de peças produzidas e indispensáveis à satisfação da demanda comercial dos clientes, a cada hora, em conformidade com o modelo “JIT”.

Mais se refira, como pode bem V. Exa. compreender, que não se apresenta como viável á (...) contratar um trabalhador apenas e tão-só para prestar trabalho durante

uma hora por dia com vista a colmatar essa insuficiência diária de trabalho decorrente do horário flexível por V. Exa. proposto. Adicionalmente se refira também que, ao fixarmos o horário de trabalho nos termos sugeridos por V. Exa e na impossibilidade da referida contratação, os demais trabalhadores, e colegas de trabalho da área produtiva de V. Exa. teriam de ser sobrecarregados com a atribuição de horários de trabalho mais exigentes, o que não se afigura, de todo, justo para os mesmos.

Sem prejuízo de todo o exposto, é de salientar que (...), considerando o regime legal vigente e a atual situação pessoal e familiar de V. Exa. e em virtude de a empresa ter como política, na medida do possível, garantir a conciliação entre a vida profissional e pessoal dos seus trabalhadores, optou por propor a V. Exa a realização de um horário fixo no turno da manhã, compreendido entre as 07h00 e as 15h30, por períodos temporais específicos e determinados (tendo, para o efeito, e durante esses períodos específicos, existido disponibilidade de um colega de trabalho de V. Exa para ficar afeto, em termos fixos, ao turno da tarde, no período compreendido entre as 15h30 e as 00h00). Não obstante, V. Exa não se mostrou disponível para aceder a esta proposta da empresa.

Deste modo, em conformidade com o que exposto supra, o pedido por V. Exa dirigido, o qual mereceu a nossa melhor atenção, é, pois, apto a causar prejuízo sério para (...), na medida em que coloca em causa o bom funcionamento da área onde V. Exa. labora, na medida em que o horário proposto por V. Exa. não permite (...) ter um número de colaboradores mínimo e indispensável para um funcionamento eficaz e capaz de, a cada hora, e de acordo com o modelo produtivo, responder à demanda dos clientes e ser, assim, economicamente viável, motivo pelo qual terá inevitavelmente que ser indeferido.

(...)".

- 1.4.** Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa datada de 23.07.2018 e apresentada nos seguintes termos:

"(...)

O meu parecer em relação à vossa resposta/recusa ao meu pedido para que me seja atribuído um horário flexível, para que possa cumprir com as minhas

responsabilidades familiares, dado que tenho um filho de um ano de idade, é o seguinte:

Compreendo que exista alguma dificuldade da vossa parte em arranjar-me colocação dentro do horário que solicitei, até porque pelo que percebo não é usual que os trabalhadores reclamem esse direito na nossa fábrica.

No entanto quero acima de tudo repor a verdade, pois na vossa resposta está escrito que me foi proposto um horário fixo das 7:00 às 15:30, e eu recusei. Essa afirmação não corresponde à verdade, foi-me perguntado telefonicamente pela colega dos recursos humanos se eu estaria disponível para fazer esse horário, e eu disse-lhe imediatamente que sim, apenas havia um problema, a creche do meu filho só abre às 7:00 horas, e como o meu marido trabalha por turnos rotativos das 8:00 às 16:00, das 16:00 às 00:00 e das 00:00 às 8:00, quando ele está a trabalhar das 00:00 às 8:00 não pode levar o bebé à creche, mas se eu deixar o bebé na creche logo às 7:00 no máximo em 15 minutos eu estaria na fábrica, esses mais ou menos 15 minutos são sempre utilizados no início de cada turno para uma reunião de top 5 e o stretching (ginástica laboral), ou seja o meu pequeno atraso nunca iria colocar em causa a produção horária, além disso eu disponho-me no fim do turno ficar a trabalhar mais 15 minutos para repor o tempo do meu atraso, friso ainda que essa situação só ocorreria uma semana a cada 3 semanas, não era sempre, mas o meu pedido foi recusado sem qualquer justificação

Outra questão que eu coloco é que se existe a possibilidade de me colocar em horário fixo das 7:00 às 15:00 na ...2 que pratica esse horário porque não existe a possibilidade de me colocar em horário fixo das 8:00 às 16:00 na ...1 que pratica esse horário?

Assim, solicito que me seja concedida oportunidade para laborar num horário flexível nos termos requeridos e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do Artigo 56.º do Código de Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) e do artigo 212º, ambos do Código de Trabalho."

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

recepção 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 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

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

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/a 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 nos seguintes moldes: *"(...)por um período de tempo indeterminado (...) o horário diário compreendido entre as 8h e as 18h."*
- 2.7. Atendendo ao pedido formulado pela trabalhadora, em primeiro lugar, importa esclarecer que esta Comissão tem entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.

- 2.8.** Diga-se que 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.
- 2.9.** No entanto, num pedido de autorização de horário flexível é necessário que o/a trabalhador/a indique as horas pretendidas para o início e termo do período normal de trabalho à luz do artigo 56.º do Código do Trabalho, sem que tal desvirtue os turnos/horários existentes no serviço onde a requerente desempenha as suas funções.
- 2.10.** Ora, não obstante a trabalhadora ter indicado as horas de início e termo do período normal de trabalho diário pretendido, conforme postulado no artigo 56.º do Código do Trabalho, verifica-se que as mesmas não encontram correspondência nos horários/turnos praticados no serviço onde desempenha funções.
- 2.11.** Tal como referido no ponto 2.7 e 2.9 do presente parecer, reafirme-se que a amplitude indicada pela trabalhadora deverá ser enquadrável e encontrar correspondência na amplitude dos turnos/horários existentes e dentro do período de funcionamento da empresa, por forma a que tal não desvirtue os horários praticados no serviço onde a trabalhadora presta a sua atividade.
- 2.12.** Em sede de intenção de recusa a entidade empregadora refere quais os horários existentes na unidade de produção onde a trabalhadora desempenha as suas funções, bem como quais os períodos que ficariam a descoberto com o horário pretendido pela trabalhadora.

- 2.13.** De acordo com a informação da entidade empregadora: “(...) *como é do conhecimento de V. Exa., a ... (...) onde V. Exa presta a sua atividade está organizada em dois turnos distintos, os quais correspondem, respetivamente, aos períodos compreendidos entre as 07h00 e as 15h30 e as 15h30 e as 00h00, pelo que a alteração de horário proposta por V. Exa., como compreenderá, acarreta diversos transtornos em termos de reorganização do trabalho existente. desde logo, considerando que a ... - à semelhança de qualquer área produtiva existente na ... - labora imprescindivelmente em regime de turnos rotativos, pelo que a empresa não dispõe de um turno ou horário de trabalho fixo compatível com a concessão a V. Exa do horário proposto. Por outro lado, (...) é necessário (...) dispor inevitavelmente do número suficiente e necessário de trabalhadores, como é o caso de V. Exa.. a cada momento, em cada turno. (...) pelo que se apresenta como completamente inviável à empresa dispor de menos um colaborador no período compreendido entre as 07h00 e as 08h00, sob pena de se verificar um impacto significativo para a manutenção do normal funcionamento da empresa, desde logo, no número de peças produzidas e indispensáveis à satisfação da demanda comercial dos clientes (...)*”.
- 2.14.** Todavia, cumpre referir que pode sempre a Trabalhadora requerente, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível de acordo com os turnos e com horário de funcionamento da empresa e do Serviço onde se encontra adstrita, nos termos constantes dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 2.15.** Sem prejuízo do exposto, refira-se que 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.
- 2.16.** 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

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo de apresentar novo pedido.

- 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 a 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 22 DE AGOSTO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.