

PARECER N.º 15/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 1251 – FH/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 19.12.2013, a CITE recebeu da ..., LDA., 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 de 25.11.2013, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que, “vem por este meio, solicitar que lhe seja aplicado um regime de horário flexível de trabalho, ou a alteração dos seus turnos, face aos horários atualmente praticados, e impossibilidade de estar com o seu filho menor”.

- 1.2.2.** “A aqui expoente, tem um filho de 11 meses de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, sendo que o meu marido tem um horário entre as 5h da manhã e as 20h da noite”.
- 1.2.3.** “Não é por isso possível conciliar os horários de trabalho com a vida familiar e o acompanhamento do filho, Alexandre”.
- 1.2.4.** “Assim, pretendia articular convosco os horários dos meus turnos, de modo a permitir a conciliação da atividade profissional com a minha vida familiar, conforme o disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, pretendendo auferir dessa possibilidade, até ao menino completar os 12 anos de idade”.
- 1.2.5.** “A "flexibilização" do horário de trabalho visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário muito embora tenha de ser prestado, poderá ser gerido conforme a conveniência do trabalhador, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido art.º 56.º do Código do Trabalho (veja-se parecer n.º 187/CITE/2011)”.
- 1.2.6.** “De acordo com o atrás referido parecer "a concessão do direito à prática de um horário flexível, ao abrigo das normas sobre proteção da parentalidade, pode implicar, na maioria dos casos, a necessidade de reorganização dos serviços, não sendo esse motivo justificação

bastante para recusar o exercício de um direito constitucional e legalmente previsto”.

1.2.7. “Assim, face a tudo o que acima expus, venho propor a alteração ao meu horário de trabalho, no que concerne a turnos, em regime a estabelecer e definir em conjunto convosco, por forma a permitir uma conciliação entre a vida familiar e a minha atividade profissional”.

1.3. Em 06.12.2013, a trabalhadora solicita “que me seja aplicado um horário fixo das 9h00 às 18h00, de modo a permitir-me o acompanhamento do meu filho”.

1.4. Em 13.12.2013, a entidade empregadora, refere, que “procedeu à análise do seu pedido e, nessa sequência, vem pela presente notificá-la da intenção de recusa pelos seguintes fundamentos”:

1.4.1. “Primeiro, e tendo em conta o regime legal, constatamos que o pedido formulado por V. Ex.^a, não se enquadra no âmbito dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, mas antes no artigo 60.º do mesmo diploma”.

1.4.2. “Analisado o seu pedido, verificamos que V. Ex.^a requer “...alteração ao meu horário de trabalho, no que concerne a turnos...” Assim, pese embora V. Ex.^a alegue que está a requerer uma flexibilidade de horário, constata-se que o objeto do seu pedido é a dispensa da prestação e trabalho no período das 18h00 às 8h00”.

- 1.4.3.** “Desta feita, o seu requerimento deve ser apreciado à luz do artigo 60.º do Código do Trabalho. Na situação em apreço, não se encontram verificados os pressupostos de que depende a dispensa da prestação de trabalho no período noturno. Consequentemente, o seu filho já tem 11 meses, sendo que o pedido de alteração de horário a produzir efeitos a partir dos 12 meses e V. Ex.^a, não se encontra a amamentar. Do exposto não lhe assiste o direito de exigir um trabalho que não seja noturno”.
- 1.4.4.** “Sendo que a empresa, dispensou V. Ex.^a do trabalho noturno, até o menor perfazer 12 meses, ou seja até ao próximo dia 18 de dezembro. Portanto, não lhe assiste o direito de exigir um horário de trabalho que não seja noturno. Também não tem o direito de invocar uma alegada "flexibilidade de horário" para contornar o regime legal previsto no artigo 60.º do Código de Trabalho”.
- 1.4.5.** “Segundo, existem imperiosos motivos da empresa que obstam ao deferimento do seu pedido, com se passará a explicar”:
- 1.4.5.1.** “A empresa onde V. Ex.^a presta serviço é uma fábrica que se dedica à produção de tubos e acessórios plásticos para rega. Sendo que as máquinas tem de estar em produção nos meses de maior solicitação face às necessidades de mercado”.
- 1.4.5.2.** “Para cobrir um período de tempo tão alargado a ..., Lda., teve de implementar um sistema de horários rotativos e encadeados, abrangendo 3 turnos. Razão pela qual, foram criados 3 turnos (das 8h00 às 16h00; 16h00 às 24h00; e das 24h00 às 8h00)”.

- 1.4.5.3.** “Como é do seu conhecimento, são necessários dois trabalhadores no mínimo para cada turno, de forma a assegurarem o funcionamento da fábrica”.
- 1.4.5.4.** “No entanto, nos últimos 3/4 anos, nos meses de outono/inverno, os trabalhadores, estão dispensados do turno das 24h00 às 8h00, por razões que se prendem com o decréscimo da atividade produtiva”.
- 1.4.5.5.** “Na elaboração dos horários, foi tido em consideração um conjunto de condicionalismos, nomeadamente o horário de funcionamento da fábrica, os limites dos períodos normais de trabalho diário e semanal, os dias de descanso”.
- 1.4.5.6.** “Assim sendo, perante estes condicionalismos, a empresa só consegue assegurar o funcionamento fábrica, de forma continuada, através de um sistema de horários rotativos e encadeados”.
- 1.4.5.7.** “Pese embora, no requerimento dirigido à entidade empregadora, V. Ex.^a não tivesse indicado qualquer horário pretendido. E tendo-lhe sido solicitado posteriormente, qual o horário, ao que V. Ex.^a veio solicitar 12 dias depois o horário das 9h00 às 18h00”.
- 1.4.5.8.** “Ora como V. Ex.^a bem sabe, o horário de trabalho solicitado, não se enquadra em qualquer dos turnos existentes, e

consequentemente iria inviabilizar o sistema de horários rotativos e encadeados que se encontram implementados, colocando em causa o funcionamento das equipas e da própria empresa”.

- 1.4.5.9.** “Assim, a entidade empregadora não pode, desta forma aceitar o seu pedido de alteração de horário de trabalho para o pretendido”.
- 1.4.5.10.** “Notamos que alterar o horário obrigaria a contratar um novo trabalhador, para assegurar os turnos e respetiva rotatividade, com todos os custos inerentes. O que atualmente com a conjuntura do país e as dificuldades da empresa seria de todo inviável e economicamente incompatível”.
- 1.4.5.11.** “Pelo exposto, é possível concluir que o horário de funcionamento da fábrica não é matéria que possa ser unilateralmente alterado pela entidade empregadora, na medida em que tal alteração compromete os horários dos restantes trabalhadores”.
- 1.4.5.12.** “Como sabe foi admitida nesta empresa desde 10 de fevereiro de 2004 como operadora de máquinas e sempre realizou os rumos supra mencionados”.
- 1.4.5.13.** “A bem da verdade, o sistema de horários rotativos que se encontra implementado, existe desde 1994, na empresa. Este sistema de horários rotativos permite que sejam atribuídos aos

trabalhadores, condições equitativas na conciliação da vida profissional com a vida familiar. Como bem sabe, os horários implementados permitem que todos os trabalhadores façam de uma forma equitativa os turnos”.

1.4.5.14. “O seu Colega de ... também têm filhos menores de 12 anos, nomeadamente um com 5 e outro com 7. Facultar à Ex^a Si^a o horário pretendido, seria deveras injusto para os colegas de trabalho que preenchem os mesmos requisitos. Sendo que outros funcionários da empresa, aquando tinham filhos menores de 12 anos, nunca foi alterado qualquer horário de trabalho. Conceder o horário solicitado, provocaria seguramente um conflito laboral, entres os trabalhadores e a empresa, nomeadamente conflitos internos na equipa e desmotivação, com todos os inerentes prejuízos para a empresa”.

1.4.5.15. “A conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar é, e sempre foi um princípio fundamental da empresa, que dentro das suas possibilidades sempre procurou preservar ao máximo esse propósito. Ao longo dos tempos a empresa sempre que lhe é possível vem correspondendo às necessidades dos trabalhadores”.

1.4.5.16. “Mas atribuir o horário solicitado iria prejudicar seriamente outros trabalhadores, sacrificando desta feita a vida pessoal e familiar para que V. Ex.^a pudesse beneficiar de um regime de flexibilidade, originando, que alguns trabalhadores tivessem um

turno fixo noturno, para beneficiar de um horário, que nunca poderia ser o invocado das 9h00 às 18h00”.

1.4.5.17. “Esta não é a política da empresa por uma questão de justiça e igualdade dos colaboradores. No entanto, a empresa informou V. Ex.^a de que estaria na disposição de aceitar apenas a realização de 2 dos turnos, nomeadamente (das 8h00 às 16h00; 16h00 às 24h00), de forma a poder conciliar a sua vida profissional com a vida pessoal e familiar”.

1.4.6. “Sendo certo, que não existiu da sua parte qualquer concordância, mostrando-se irredutível quanto ao horário apresentado”.

1.5. Em 17.12.2013, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação, que refere, nomeadamente, o seguinte:

1.5.1. “Que não concordo com alguns motivos que a empresa se refere, nomeadamente, referindo-se a um colega de trabalho, como eu já referi. Com os horários referidos não consigo conciliar a vida com o meu filho menor e com a do meu marido, como já tinha referido numa das cartas que escrevi, que o horário do meu marido é entre as 5 horas da manhã e as 20 horas da noite”.

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 “é uma fábrica que se dedica à produção de tubos e acessórios plásticos para rega”, que funciona presentemente, num “sistema de horários rotativos e encadeados, abrangendo 2 turnos (das 8h00 às 16h00 e das 16h00 às 24h00)”, sendo “necessários dois trabalhadores no mínimo para cada turno, de forma a assegurarem o funcionamento da fábrica”.

- 2.3.1.** Assim, tendo a trabalhadora solicitado um “horário das 9h00 às 18h00”, a entidade empregadora refere que esse “horário não se enquadra em qualquer dos turnos existentes, e conseqüentemente iria inviabilizar o sistema de horários rotativos e encadeados que se encontram implementados, colocando em causa o funcionamento das equipas e da própria empresa”.
- 2.3.2.** A entidade empregadora refere, ainda, que “alterar o horário obrigaria a contratar um novo trabalhador, para assegurar os turnos e respetiva rotatividade, com todos os custos inerentes. O que atualmente com a conjuntura do país e as dificuldades da empresa seria de todo inviável e economicamente incompatível”.
- 2.4.** É de salientar que, no horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.
- 2.5.** No entanto, a entidade empregadora alega exigências imperiosas do seu funcionamento, quando refere que o horário requerido pela trabalhadora (das 9h00 às 18h00), que tem a categoria profissional de operadora de máquinas, põe em causa esse funcionamento, em virtude daquele horário não coincidir com os horários de

funcionamento da fábrica (das 8h00 às 16h00 e das 16h00 às 24h00), que tem de laborar por turnos rotativos e encadeados.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da empresa ..., LDA., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...
- 3.2.** O presente parecer não dispensa o empregador do dever de 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, do dever de 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE JANEIRO DE 2014, COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CGTP-IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL, QUE APRESENTARAM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

“As representantes da CGTP votaram contra a decisão plasmada no parecer no tocante à justificação apresentada pela empresa para a recusa, porquanto não se vislumbra dos documentos juntos aos autos enviados à CITE a demonstração cabal da impossibilidade objetiva de conceder à trabalhadora o horário solicitado”.