

PARECER N.º 132/CITE/2015

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 de fevereiro
Processo n.º 230 – FH/2015

I – OBJETO

- 1.1. Em 18.02.2015, a CITE recebeu da ..., Lda., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de revistadeira, a exercer funções na área de produção da empresa, 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 de fevereiro.
- 1.2. No seu pedido de horário flexível, datado de 15 de janeiro de 2015, a trabalhadora refere, o seguinte:

*“Exmos. Senhores,
..., trabalhador dessa Empresa, com categoria profissional de revistadeira vem expor e requerer o seguinte:*

(...)

2.º

A Requerente pratica, pelo menos desde julho de 2011, o horário das 08h00 às 17h00 horas, de segunda a sexta-feira.

3.º

Como é do conhecimento de V. Exas., a Requerente tem uma filha menor, com apenas seis anos de idade (cfr. doc.1).

4.º

O agregado familiar da Requerente é constituído, apenas, pela própria, pelo seu marido e pela sua referida filha.

5.º

O marido da Requerente exerce a profissão de transportador de valores, passando largo período do dia fora de casa, ausentando-se de madrugada, antes das 06:00h e chegando a casa apenas por volta das 00:00 horas diariamente.

(...)

15.º

Assim, a Requerente tem direito a um horário flexível, que pretende que seja das 09:00 horas às 18:00 horas, de segunda a quinta-feira e das 09:00 às 14:00h na sexta-feira.

(...)"

- 1.3.** A entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusa referindo, nomeadamente, o seguinte:

“ Exm.ª Senhora:

(...)

No que ao respetivo teor concerne, cumpre-nos começar por salientar que toda a área de produção desta empresa – à qual V. Ex.ª se encontra presentemente afeta – trabalha em regime de turnos, regime esse que presidia à organização da nossa atividade produtiva já há data da celebração do V/ contrato de trabalho e a cuja observância V.Ex.ª expressamente se comprometeu.

(...)

Forma, aliás os mencionados esforços de conciliação que conduziram a que esta empresa determinasse a alteração do V/ horário de trabalho em

julho de 2011 – alteração de cariz absolutamente excecional e sem paralelo na empresa -, por forma a garantir que eram atendidas todas as necessidades surgidas na sequência do nascimento da descendente a que é feita menção no requerimento ora em apreço.

(...)

Nas circunstâncias atuais, como é do conhecimento de V.Ex.^a, é imperiosa, para a organização do trabalho desta empresa, a estabilidade dos turnos fixados e a manutenção das equipas formadas ao longo de cada um dos turnos, sem alterações do número e/ou identidade dos respetivos membros a meio da produção.

Tais regras são essenciais não apenas à fluidez e coerência da atividade produtiva, como à própria organização dos recursos humanos (...).

Ademais a ... é uma empresa prestadora de serviços no ramo da indústria têxtil, sendo a respetiva atividade produtiva altamente dependente do tipo de encomendas efetuadas pelos clientes (...).

Foram, de resto, estes os motivos que impuseram a alteração de horário de trabalho recentemente comunicada a V.Ex.^a – a que também não será alheia a oportunidade do pedido agora formulado.

Ora, debruçando-nos sobre os concretos fundamentos do mencionado pedido – e independentemente de os mesmos não se encontrarem demonstrados por qualquer forma (...), não podemos deixar de constatar que o deferimento do requerido não só colidiria com a necessária previsibilidade da organização da produção da empresa, como implicaria um absoluto desajuste entre o horário a elaborar nos termos peticionados e qualquer dos três turnos de trabalho do setor em que V.Ex.^a exerce funções (...) tornando inconciliável a V/ prestação laboral com a atividade produtiva da fábrica.

Por sua vez, o suprimento da disfunção acima constatada apenas seria possível mediante a contratação de mais um trabalhador que pudesse substituir a prestação a que V.Ex.^a se encontra adstrita, solução a que

se opõe, de forma absolutamente incontornável, a atual situação financeira da empresa.

(...) cumpre-nos comunicar a V.Ex.^a que é intenção desta empresa recusar o pedido apresentado.”

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.”*
- 2.2.1.** Com as referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício o direito à 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/a trabalhador/a, com filho/a 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/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.4. Para que o/a trabalhador/a 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”.

2.5. 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/a trabalhador/a se este/a for indispensável.

2.6. Nos termos do n.º 3 do 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”.

- 2.7.** 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”.
- 2.8.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência 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.
- 2.9.** No contexto descrito, a trabalhadora solicita *“horário flexível, que pretende que seja das 09:00 horas às 18:00 horas, de segunda a quinta-feira e das 09:00 às 14:00h na sexta-feira.”*
- 2.10.** Assim, num pedido de autorização de horário flexível é necessário que a trabalhadora indique as horas pretendidas para o início e termo do período normal de trabalho à luz do artigo 56.º do Código do Trabalho, por forma a que perfaça o total de horas semanais para as quais foi contratada.
- 2.11.** Ora no pedido efetuado a trabalhadora não completa as 40 horas semanais contratualizadas, na medida em que pretende trabalhar de segunda a quinta-feira entre as 09:00 e as 18:00 e à sexta –feira apenas

entre as 09:00 e as 14:00. Tal apenas perfaz um total de 37 horas semanais.

- 2.12.** Desta forma, o pedido feito pela Trabalhadora não se encontra legalmente enquadrado nos termos previstos no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.13.** 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 56.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 2.14.** Ainda assim, aluda-se para 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-se de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, 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 ..., em virtude de o pedido não ter sido elaborado conforme o artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 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, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 18 DE MARÇO DE 2015**