

PARECER N.º 183/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho

Processo n.º 451 – FH/2015

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu da empresa ..., S.A., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ...

1.2. Por carta datada de 9.3.2015 e recebida pela entidade patronal no mesmo dia, o referido trabalhador solicitou a prática de horário flexível, nos seguintes termos e com os seguintes fundamentos:

Exma. Sra.

Diretora dos Recursos Humanos

Sobreda, 9 de março de 2015

..., funcionário ... da ..., S.A., residente na Rua ..., Sobreda, vem por este meio e nos termos previstos pelo art.º 56 do Código do Trabalho, aprovado pela lei n2 7/2009 de 12 de fevereiro, requerer que lhe seja autorizada a prestação de trabalho em regime de horário flexível, por forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, direito este consignado na alínea b) do art.2 599 da Constituição da Republica Portuguesa.

Para cumprir o disposto no n.º 1 do art.º 57.º do Código do Trabalho, o requerente:

1. Informa que pretende passar à prestação de trabalho em regime de horário flexível,

decorridos que sejam 30 dias da data de receção deste requerimento pelos vossos serviços.

2. Informa que pretende exercer o seu direito prestação de trabalho em regime de horário flexível até ao limite máximo permitido, ou seja, até que o seu filho abaixo identificado, perfaça 12 anos de idade, o que sucederá em 20 de janeiro de 2017.

3. Declara, sob compromisso de honra, que o seu filho ..., portador do Cartão do cidadão n.º ..., nascido a 20 de janeiro, faz parte do seu agregado familiar, com ele vivendo em comunhão de mesa e habitação. O requerente informa que o horário flexível que pretende cumprir é o já em vigor na empresa para alguns funcionários e definido pela 0.5. n9 1/2010, publicada em 26 de janeiro de 2010, e cujo teor se passa a transcrever:

“O horário de trabalho flexível é praticado nos dias úteis entre as 07H00 e as 19H00, exigindo-se a prestação de 8 horas diárias de serviço e a presença nas plataformas fixas das 10H00 às 12H00 e das 14H00 às 16H00. A interrupção para almoço é estabelecida entre as 12H00 e as 14H00”.

(excerto da 0.S. n.º 1/2010)

De salientar que, nos termos do n.º 4 do aludido art.º 56.º, o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até 10 horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, no caso 40 horas, em média de cada período de quatro semanas, pelo que a exigência prestação de 8 horas diárias não é aplicável neste caso.

1.3 Ao pedido, a entidade empregadora respondeu, com comunicação assinada pelo trabalhador a 20.3.2015, nos seguintes termos:

Requerimento para trabalhar em Horário Flexível

O ..., ..., da ..., apresentou, no passado dia 13 de março, requerimento para prática de horário flexível no enquadramento do artigo 56.º do Código do Trabalho, pelo facto de ter uma filha menor de 12 anos com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

2. Observado o registo de ponto, verifica-se que a entrada do ... tem um padrão irregular processando-se quer antes das 8h00 quer com atraso significativo. A saída encontra-se, habitualmente, entre as 17h00 e as 17h30m

3. Instado a pronunciar-se sobre o requerido horário flexível, o DP manifestou-se desfavoravelmente, com os seguintes fundamentos:

1. A prática de horário flexível na DP causa transtornos à gestão.

2. Não foi alegada qualquer situação específica de acompanhamento no período normal de trabalho.

3. Qualquer situação inopinada poderá ser resolvida com recurso ao crédito de horas mensal.

Dou parecer não favorável”

4. De acordo com o regime jurídico aplicável, a recusa de horário flexível a trabalhador com filho menor de 12 anos pode fundamentar-se em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, preceito que enquadra os argumentos apresentados pelo DP.

5. Acresce que o horário rígido é a regra na Direção de Produção, dada a necessidade de coordenação do trabalho das equipas e a interligação e interdependência funcional das diferentes Divisões.

6. *De facto, a organização da produção assenta num planeamento de atividades coordenadas, interligadas e interdependentes e o funcionamento das equipas de trabalho obriga a que se pratique um horário comum sob pena de se verificarem enormes perdas de produtividade e, conseqüentemente, perdas de faturação.*

7. *Note-se que a ..., S.A., nos termos do no 1 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 33/2009, de 5 de fevereiro, tem por objeto a prestação de serviços que se subsumem na atividade de interesse económico geral de construção, manutenção e reparação de navios, sistemas de armamento e de equipamentos militares e de segurança da ..., incluindo a prossecução de objetivos essenciais e vitais para a segurança nacional.*

8. *A atividade industrial ocupa a maior parte do efetivo de pessoal, sendo o horário normal de trabalho diário praticado das 8h00 às 17h00, com interrupção das 12h00 às 13h00 para almoço.*

9. *A programação das atividades das diferentes áreas tecnológicas implica a associação das competências detidas pelos diferentes trabalhadores, muitas delas únicas, e é incompatível com modelos horários flexíveis, mesmo em trabalhos que não se realizem em equipa, dada a necessidade de encadeamento das ações individuais para concretização eficiente dos projetos.*

10. *Sendo o requerente **mecânico de bordo**, o seu trabalho é, por regra, desenvolvido em equipa.*

11. *Para contrapesar a rigidez do horário de trabalho, a empresa concede um crédito de quatro horas mensais de ausência remunerada aos trabalhadores, que podem ser utilizadas para tratamento de assuntos de carácter pessoal e podem ser usadas fraccionadamente para justificar atrasos decorrentes de imponderáveis ou da vida familiar do trabalhador.*

12. Finalmente, informa-se que a recusa de horário flexível no âmbito do regime da parentalidade depende de parecer da CITE, e esta Comissão tem, recentemente, emitido pareceres favoráveis aos requerentes com base em fundamentos estritamente formais.

13. Solicita-se decisão superior sobre o requerimento do ..., no enquadramento do Regulamento de Duração e Organização do Trabalho anexo à OS n.º 1/2010, de 26 de janeiro.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68.º, n.º 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33.º, n.º 1, dispõe que a *maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes*.

2.2. Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59.º, n.º 1, al. b) 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. Para execução destes direitos, o Código do Trabalho, no seu artigo 56.º – *horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares* – 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 flexível...*

2.4. O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos quando formula o pedido de horário flexível:

- *Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;*
- *Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;*
- *Apresentar declaração de que o menor vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação.*

2.5. O empregador *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*, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.6. Em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.7. A entidade empregadora enquadra o pedido no Regulamento de Duração e Organização do trabalho anexo à OS n.º 1/2010, de 26 de janeiro o que significa que:

2.7.1. o horário flexível requerido é o contemplado pelo referido regulamento;

2.7.2. a entidade empregadora entendeu o pedido do trabalhador, por se enquadrar no referido regulamento.

2.8. No processo ora em apreciação, a entidade empregadora afirma que “*A programação das atividades das diferentes áreas tecnológicas implica a associação das competências detidas pelos diferentes trabalhadores, muitas delas únicas, e é incompatível com modelos horários flexíveis, mesmo em trabalhos que não se realizem em equipa, dada a necessidade de encadeamento das ações individuais para concretização eficiente dos projetos.*

Sendo o requerente mecânico de bordo, o seu trabalho é, por regra, desenvolvido em equipa”

2.9. Não explica em que se fundamenta para considerar esse facto como *exigências imperiosas do funcionamento da empresa*.

2.10. Razões pelas quais se considera que a entidade patronal não fundamenta a recusa do horário flexível ao trabalhador requerente.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

3.1. Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível pela entidade empregadora ..., S.A., formulado pelo trabalhador.

3.2. Por último, de assinalar que, além do dever genérico de o empregador dever 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 15 DE ABRIL DE 2015