



PARECER N.º 353/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do 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
Processo n.º 999 – FH/2015

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu, em 10/7/2015, da empresa ..., Lda., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., operadora especializada.
- 1.2. Em carta recebida pela entidade patronal em 16/6/2015, a referida trabalhadora solicitou a prática de horário flexível nos seguintes termos:
 - 1.2.1. *Requer que me seja concedida a possibilidade de trabalhar em horário flexível de modo a prestar apoio ao meu filho de 4 anos de idade que comigo vive em comunhão de mesa e habitação.*
 - 1.2.2. *O horário que requer será de segunda-feira a sexta-feira com início entre as 7h30m e as 8h30m e saída entre as 15h30m e as 16h30m, nele se incluindo o período de refeição.*
- 1.3. Por notificação pessoal, a entidade empregadora comunicou em 3/7/2015 a intenção de recusa, nos termos seguintes:
 - 1.3.1. *Veio a trabalhadora solicitar, nos termos do art.º 56.º n.º 1, do CT, que lhe seja concedida a possibilidade de prestar o trabalho, em regime de horário*



flexível, de modo a poder prestar apoio e acompanhamento ao filho, menor de 4 anos de idade, que consigo habita em comunhão de mesa e habitação.

- 1.3.2.** *O período de trabalho proposto e pretendido é entre as 7.30'/8.30'e as 15.30'/16.30', de segunda a sexta-feira, de modo a ir levar e buscar o filho ao infantário. Ou seja, a trabalhadora pretende um horário de trabalho em regime central, sabendo e não podendo ignorar que é operária especializada de 3ª e integrada numa linha de produção, que labora continuamente, por turnos.*
- 1.3.3.** *A trabalhadora exerce funções para a Entidade Patronal desde 01.09.2008, 8h/dia, em regime de turnos rotativos, atualmente das 7h às 15h (durante duas semanas) e das 15h às 23h durante as outras duas semanas) já que, por motivos de saúde e indicação médica, não presta o seu trabalho no turno das 23h às 7h.*
- 1.3.4.** *Em 09 de outubro de 2014, a Entidade Patronal foi autorizada a laborar continuamente no seu estabelecimento, por despacho do Exmº Secretário de Estado do Emprego, publicado no BTE nº 39, de 22/10/2014.*
- 1.3.5.** *Na sequência de tal autorização e por acordo com a grande maioria dos trabalhadores, com exceção de 11, entre os quais a trabalhadora, a Entidade Patronal começou a laborar em regime de turnos de 12h, mantendo, para os 11 trabalhadores, sindicalizados no SIESI, o horário de trabalho de 8h/dia, integrando-os nos turnos das 12h, de modo a que a linha de produção se mantenha em laboração contínua.*
- 1.3.6.** *Essa integração destes 11 trabalhadores nos turnos das 12h implicou, por motivos de organização do trabalho, uma alteração do horário de trabalho das 8h/dia, passando as folgas a ser gozadas às segundas e terças-feiras.*



- 1.3.7.** *Para além da trabalhadora aqui em causa, outros 9 trabalhadores prestam o seu trabalho em regime de turnos rotativos, de 8h/dia, com início às 7h das 7h às 15h / das 15h às 23h / das 23h às 7h.*
- 1.3.8.** *Ora, desde o nascimento do filho, com ressalva das ausências por motivos de saúde ou parto, sempre a trabalhadora prestou o seu trabalho no regime de turnos, em turnos rotativos, sem que tal alguma vez tivesse colidido com os cuidados a prestar ao filho. Cuidados que podem e devem ser prestados pelo Pai, que não tem horário de trabalho, sendo sócio gerente, pelo que somos levados a concluir que a trabalhadora, nestes 4 anos de vida do filho, sempre conseguiu organizar a sua vida familiar. Acresce que o horário de funcionamento do infantário é, no seu início, às 7h, hora a que, dificilmente o Pai atende clientes, até porque os estabelecimentos se encontram encerrados, podendo e devendo ir levar o filho ao infantário e indo buscá-lo nas duas semanas por mês em que a Mãe, aqui trabalhadora presta trabalho no turno das 15h às 23h. É tudo uma questão de organização da família, como todas as outras neste País, e que trabalham, se têm que organizar.*
- 1.3.9.** *O pedido de flexibilização do horário tem, parece-nos, na sua origem, não a necessidade invocada, mas constitui uma reação à recente alteração do horário de trabalho, levada a cabo dentro dos poderes de direção da Entidade Patronal, após consulta.*
- 1.3.10.** *Alteração do horário levada a cabo por uma questão de produtividade da empresa, é imprescindível ao cumprimento de compromissos assumidos, e que, caso o não sejam, poderão conduzir ao encerramento da empresa.*
- 1.3.11.** *A Entidade Patronal constitui uma unidade fabril que produz painéis solares, encontrando-se o trabalho de cada um dependente do trabalho do outro que o precede na linha.*



- 1.3.12.** *Aliás, o regime de turnos encontra-se implementado de forma a otimizar os recursos, e de modo a que a linha de produção labore continuamente, sem interrupções ou estrangulamentos, sendo cada um dos trabalhadores substituído por outro, no final de cada turno, de modo a que a linha de produção não sofra interrupções, já que estas provocam uma redução na produtividade que será fatal para e na manutenção da empresa.*
- 1.3.13.** *O trabalho, dentro da linha de produção, é executado em simultâneo e em conjunto por dois trabalhadores e, quando um está ausente, por qualquer motivo, a linha para.*
- 1.3.14.** *Atualmente a trabalhadora presta funções no setor do busing soldadura, em conjunto com um outro/a trabalhador/a.*
- 1.3.15.** *Face às suas limitações por motivos de saúde, este é o único posto de trabalho que a trabalhadora pode ocupar.*
- 1.3.16.** *A alteração/flexibilização pretendida implicaria, no mínimo,*
- A) uma paralisação do/a outro/a trabalhador/a, durante o período não coincidente com o do turno onde se encontra integrada;*
 - B) a paralisação durante pelo menos entre 30' e 1h30 (das 7h às 7h30/8h30) desse trabalhador e a não prestação de trabalho pela trabalhadora implicarão, no mínimo, um atraso na soldadura de cerca de 10 painéis, por hora, entre 100 ou 300 painéis por mês, e um prejuízo direto, associado à ausência da trabalhadora de, no mínimo, 13.200,00€/mês (132,00€ painel) e a consequente paralisação ou, no mínimo estrangulamento do funcionamento da linha nas fases seguintes, para além de causar, também, uma necessidade de redução do trabalho nos setores que precedem este setor, com os consequentes prejuízos para a empresa;*
 - C) implicando, ainda, que no final do turno, às 15h, e até ao final do horário pretendido pela trabalhadora (15.30' ou 16.30') se encontrem dois*



trabalhadores a ocupar o mesmo posto de trabalho, já que, a essa hora entrará outro, no início do seu turno, para a substituir;

D) a prestação do trabalho em regime de horário central implicaria, ainda, a ausência da trabalhadora, que quando foi contratada, sabia e deu a sua concordância expressa ao trabalho por turnos, nos turnos da tarde e da noite, com a conseqüente paralisação da linha de produção, com conseqüente redução da produtividade, com custos imensos, que levariam ao não cumprimento dos compromissos assumidos e ao encerramento da empresa.

- 1.3.17.** *Acresce que, face à forma como se encontra organizado o trabalho, organização necessária ao normal funcionamento da unidade fabril, e encontrando-se esta a funcionar em linha, é impossível a substituição da trabalhadora, por outro trabalhador da linha, porquanto esse trabalhador iria necessariamente fazer falta no seu posto de trabalho e a sua falta provocaria uma paralisação do setor onde se encontrasse integrado e a conseqüente paralisação da linha nos setores seguintes e uma conseqüente produtividade final muito abaixo do necessário quanto ao custo de produção do produto.*
- 1.3.18.** *Acrescendo também o facto de não ser justificável a contratação de um trabalhador para executar 30m ou 1h30 por dia, pelos custos excessivos que tal acarretaria.*
- 1.3.19.** *Para além de que, na linha de produção, não existe, na empresa, qualquer horário de trabalho com início e/ou fim ao do horário pretendido pela trabalhadora.*
- 1.3.20.** *Acarretando tal pretendida alteração uma alteração de todos os horários de trabalho dos restantes trabalhadores, com todos os custos associados até para os próprios trabalhadores.*
- 1.3.21.** *Face ao exposto, resulta a impossibilidade das horas de início e termo do seu período normal de trabalho diário poderem ser diferentes do setor da linha em*



que se integra e no turno em que se integra, pelo que se comunica a intenção de indeferir/recusar a pretendida alteração.

1.3.22. *A manutenção e continuação da laboração no regime de turnos rotativos, com os inícios e termos definidos e organizados constituem exigência imperiosa do e para o funcionamento da empresa e a impossibilidade de substituição da trabalhadora, por outro trabalhador, pelos motivos já expostos, constituem o fundamento para o projetado e por esta via comunicado projeto de recusa da alteração do horário.*

1.3.23. *Acresce que a trabalhadora não indica, sequer, qual o período necessário ao acompanhamento do seu filho, carecendo de qualquer justificação o motivo apontado pela trabalhadora.*

1.3.24. *Assim, e pela presente, comunica-se a V. Ex.^a o projeto de indeferimento do horário pretendido, podendo, caso assim o entenda, responder por escrito, no prazo de cinco dias, a sua apreciação, findo o qual o processo será remetido para parecerá Entidade competente.*

1.4. A trabalhadora recebeu a notificação e apresentou em 8/7/2015, apreciação da recusa nos seguintes termos:

1.4.1. *Como é do vosso perfeito conhecimento desde a data da minha admissão ocorrida em 01-09-2008, sempre exerci a minha atividade profissional no período normal de trabalho de 8 horas diárias de segunda a sexta-feira até que,*

1.4.2. *Inopinadamente pretenderam que eu passasse a trabalhar em regime de horário concentrado de 12 horas diárias, previsto no Art.º 209.º n.º 1 alínea b) do código trabalho. Que eu e outros trabalhadores legitimamente recusamos fazer esse horário por o mesmo não nos poder ser oponível em virtude deste mesmo horário estar definido e estabelecido em convenção coletiva não*



subscrita pela Associação Sindical em que me encontro filiada e que por isso não me vincula, o que, aliás, foi oportunamente participada a V. Exas. por mim própria e por demais trabalhadores filiados na mesma Associação Sindical, que é o SIESI – Sindicato das Indústrias Elétricas do Sul e Ilhas.

- 1.4.3.** *Apesar disso, o certo é que de forma ilegal e retaliatória em razão unicamente da minha legítima oposição à vossa pretensão de me incluírem no referido horário concentrado de 12 horas diárias, resolveram então, alterar unilateralmente o meu anterior horário de trabalho que se desenvolvia de segunda a sexta-feira, 8 horas por dia, em regime de turnos rotativos, das 7 horas às 15 horas e das 15 horas às 23 horas, para um horário que embora continue a ser em regime de turnos rotativos durante os mesmos períodos de tempo, passou porem a ser fixado de quarta-feira a domingo e assim ficar obrigada a trabalhar em todos os sábados e todos os domingos.*
- 1.4.4.** *Ora tendo essa mudança do horário de trabalho ocorrido no início de junho, e então constatado que tal horário se mostrava totalmente inconciliável com as responsabilidades parentais que tenho para com o meu filho ... de 4 anos de idade, solicitei por isso, nos termos legais que fosse colocada em regime de horário de trabalho flexível de modo a poder satisfazer as necessidades impreteríveis de prestação da assistência ao meu filho, e concretamente de modo a poder ir levá-lo e buscá-lo ao estabelecimento escolar que frequenta.*
- 1.4.5.** *Deste modo, para assegurar a prestação da assistência imprescindível e inadiável ao meu filho e devido à irregular e imprevisível atividade empresarial do meu marido torna-se, pois, absolutamente necessário que o meu horário de trabalho seja fixado de segunda a sexta-feira, com início entre as 8 horas e 30 minutos e as 9 horas e 30 minutos e o termo entre as 16 horas e 30 minutos e as 17 horas e 30 minutos, horário central que é praticado na empresa.*



- 1.4.6.** *Por outro lado não tem também o menor cabimento a convocação que fazem dos alegados prejuízos que resultariam para a empresa da minha colocação no horário flexível que reclamo e legalmente me é devido, até porque, uma vez que no horário que estou a praticar atualmente, também só trabalho 8 horas em cada dia de trabalho, e naturalmente que o posto de trabalho que ocupo terá de ser ocupado, finda que seja a minha jornada de trabalho e continuando ela por mais 4 horas para os outros trabalhadores em regime de horário concentrado, para o equipamento que eu opero poder continuar a produzir terei sempre de ser substituída por outrem, tal como, quando inicio a minha jornada de trabalho sou colocada em postos de trabalho que estão desocupados, tal como, após o meu descanso semanal começo a trabalhar e o colega que está no regime de 12 horas é transferido para outro posto de trabalho ou este mais uma vez está mesmo sem ocupação, estas situações ocorrem esteja ou não em regime de horário flexível, e sendo um problema para a empresa, este foi criado pela própria ao criar 7 turnos de produção, 4 turnos em regime de laboração contínua e 3 turnos em regime de rotatividade de quarta-feira a domingo, o que desmistifica a vossa resposta nos pontos 6 e 7, pois como bem sabem é impossível organizar produção contínua com regimes de horários diferentes e os trabalhadores que foram colocados em escala sem direito a folgar aos sábados e domingos passando as folgas para a segunda e terça-feira, têm os seus postos de trabalho desocupados sejam as folgas aos sábados e domingos, segundas e terças ou em outros dias.*
- 1.4.7.** *Em resumo e concluindo, e contrariamente à posição expressa pelo departamento de Recursos Humanos, não se verificam quaisquer «exigências imperiosas do funcionamento da empresa» que pudessem justificar validamente a decisão de recusar o pedido da requerente relativamente à inclusão em regime de horário de trabalho flexível, e muito menos isso tornar por qualquer modo impossível a minha substituição, pelo que, na minha apreciação, discordo totalmente dessa decisão que porventura venha a ser tomada pela empresa.*



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;*
 - *Declarar de que o menor vive consigo 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, nos termos dos n.ºs 5 e 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos.
- 2.7.** No processo ora em apreciação, a trabalhadora pede um *horário de trabalho de segunda a sexta com entrada entre as 7h30m e as 8h30m e saída entre as 15h30m e as 16h30m*; na apreciação vem referir que o pedido é *entre as 8h30m e as 9h30m e saída entre as 16h30m e as 17h30m*.
- 2.8.** A entidade patronal responde dizendo que:
- a)** *não existe na empresa qualquer horário de trabalho coincidente com o pedido da trabalhadora;*
 - b)** o trabalho é sempre feito em conjunto com outro trabalhador, pelo que entre o início do turno (7h) e a entrada da trabalhadora requerente (7h30m) haveria um período de inatividade do outro trabalhador; tal como entre o início do turno seguinte (15h) e a saída da trabalhadora requerente (15h30m) haveria dois trabalhadores no mesmo posto de trabalho.
- 2.9.** Resulta claro da apreciação da intenção de recusa apresentada pela trabalhadora que o presente requerimento resulta do facto de a empresa ter mudado de regime de laboração, passando a laborar de forma contínua em turnos de 12 horas, quando anteriormente laborava em turnos rotativos de 8 horas, e em que sempre esteve integrada a trabalhadora requerente.
- 2.10.** A recusa da entidade patronal baseia-se essencialmente no facto de o pedido da trabalhadora indicar um horário cujo início e termo não coincide com qualquer dos horários por turnos praticados pela empresa.
- 2.11.** Acontece que, pelo facto de a empresa não poder aplicar o regime de laboração contínua em turnos de 12 horas por razões resultantes de serem aplicáveis na



empresa diferentes instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, foram mantidos 10 trabalhadores em regime de turnos rotativos de 8 horas, que a empresa integra nos turnos de 12 horas.

- 2.12.** Nestas circunstâncias, a empresa alega que a fixação de um horário diferente do turno que é aplicável à trabalhadora requerente tem como consequência um período de tempo a descoberto e outro período de tempo com duplicação de trabalhadores no mesmo local de trabalho.
- 2.13.** Na apreciação, a trabalhadora não nega que esta situação ocorra, dizendo que essa é uma consequência que a empresa deve suportar por ter mudado o regime de laboração.
- 2.14.** Na verdade, a lei exige que, em caso de recusa, o interesse do serviço seja fundamentado em razões imperiosas, e, portanto, a fixação do horário de trabalho de um(a) trabalhador(a) pela entidade patronal, conforme é sua competência nos termos do art.º 212.º do Código do Trabalho, deve ter em conta o funcionamento do serviço.
- 2.15.** Por isso, não é a organização do serviço a adaptar-se ao horário mas sim este àquela, desde se verifiquem razões imperiosas, como é o caso presente.
- 2.16.** Assim, as justificações apresentadas pela empresa devem ser consideradas como razões imperiosas para o funcionamento da empresa, justificando-se a recusa do horário requerido.

III – CONCLUSÃO

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



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE,
EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- a) Emitir parecer prévio favorável à intenção de recusa pela empresa ..., Lda., do pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, formulado pela trabalhadora ...
- b) A entidade empregadora, na elaboração do horário de trabalho, deve proporcionar à trabalhadora requerente as condições que permitam a conciliação da sua vida profissional com a vida familiar, nos termos do artigo 127.º n.º 3 e do artigo 212.º n.º 2, al. b), 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 5 DE AGOSTO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES E DA CGTP-IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES