



PARECER N.º 58/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio à 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 218 – FH/2011

I – OBJECTO

- 1.1. Em 11 de Março de 2011, a CITE recebeu da sociedade ... Portugal, S.A., um pedido de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., que exerce funções no serviço de clientes.
- 1.2. Em 11 de Fevereiro de 2011, a trabalhadora apresentou requerimento¹, nos termos seguintes:
 - 1.2.1. *Face ao acordo de regime de adaptabilidade que me foi entregue pela empresa em 25 de Outubro de 2010, venho por este meio comunicar a impossibilidade de efectuar um horário de trabalho alargado, tendo em conta o artigo 56.º/57.º – Horário Flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, do Código do Trabalho.*
Sendo assim, peço à empresa que me seja permitido efectuar um horário de trabalho flexível/fixo, visto não ter possibilidade de deixar a minha filha ao cuidado de ninguém após as 19 horas, tendo em conta que a deslocação casa/local de trabalho e vice-versa demora cerca de 1 hora.

¹ Acompanhado, em anexo, por fotocópia da Declaração de Rendimentos – IRS da trabalhadora.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

O meu actual horário de trabalho (8h30m – 17h30m; 9h00 – 18h00) é o único que me permite cumprir as minhas responsabilidades familiares, de momento.

1.3. Por carta datada de 1 de Março de 2011, recebida pela trabalhadora em 3 de Março de 2011, a entidade empregadora comunicou à requerente a intenção de recusar o pedido de horário flexível formulado, pelos motivos seguintes:

1.3.1. *Os fundamentos que sustentam esta recusa, relacionam-se com uma incompatibilidade total do mesmo com exigências imperiosas relacionadas com o modo de funcionamento da ... e, em específico, do serviço de Clientes, área à qual está afecta a sua prestação de trabalho.*

Como é do seu conhecimento, o Serviço de Clientes presta atendimento ao Cliente num horário de segunda a sexta entre as 08h30m e as 21h00, sábados e feriados entre as 09h00 e as 18h00.

1.3.2. *Assim sendo, a organização do tempo de trabalho é efectuada através do Horário 2, que implica a existência de turnos, praticados por todos os colaboradores em regime rotativo: 8h30 – 17h30; 9h00 – 18h00; 9h30 – 18h30; 10h00 – 19h00; 10h30 – 19h30; 11h00 – 20h00; 11h30m – 20h30; 12h00 – 21h00 (Descanso semanal: rotativo e descanso obrigatório: Domingo, com 1 hora de intervalo para refeição);*

1.3.3. *A flexibilidade (...) requerida implica a prestação de trabalho sujeita à rotatividade apenas em dois dos oito turnos possíveis, o que origina a criação de horários não rotativos, quando essa é a condição essencial para o normal funcionamento da empresa e particularmente do Serviço de Clientes.*

1.3.4. *(...) sem a rotatividade de horários, seria impossível ao Serviço de Clientes dar resposta às exigências da actividade. Designadamente, os fluxos de actividade diários, mensais e anuais variam bastante e de acordo com uma série de variáveis de contexto e de negócio, determinando a necessidade de*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

fazer alterações e adaptações da nossa forma de organização do tempo de trabalho e dos recursos, de modo a garantir que a taxa de atendimento dos clientes se mantém de acordo com o standard de qualidade definido. De igual forma, a rotatividade de horários é importante também para fazer face a situações de férias ou ausências de colaboradores.

- 1.3.5.** *Acresce que, na presente data, dos 10 colaboradores que compõe o Sector de Clientes I, qual está inserida, já 2 colaboradores se encontram a exercer funções sobre o regime de horário flexível decorrente das responsabilidades familiares, nos termos e para os efeitos do art. 56.º e seguintes do Código do Trabalho, 2 colaboradores desempenham funções usufruindo da dispensa para efeitos de amamentação ou aleitação, nos termos e para os efeitos do art.º 47.º e restantes colaboradores, apesar de terem filhos menores, efectuem a rotação de horários essencial para o funcionamento do respectivo sector.*
- 1.3.6.** *A concessão deste regime de horário flexível aos colaboradores que já o solicitaram (4 colaboradores) envolveu, da parte do Serviço de Clientes e da Empresa, uma grande reorganização dos recursos que lhe estão afectos. É, neste momento, incomportável para assegurar a gestão diária do serviço de Clientes, que tenhamos mais um colaborador com restrições à prática da rotatividade de horário, que tendo sido por si aceite à data da sua admissão se mantém ainda uma condição essencial à realização da actividade em que se insere.*
- 1.3.7.** *Assim, não obstante compreendermos as razões familiares e pessoais que fundamentam este pedido, tendo em conta a rotatividade da empresa e a necessidade imperativa de funcionamento por turnos e em regime de rotatividade, não nos é possível atender este seu pedido.*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.4.** Do processo remetido à CITE não consta apreciação escrita da requerente sobre os fundamentos da intenção de recusa do empregador ao pedido de horário flexível.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** Para os trabalhadores com responsabilidades familiares, abrangidos pelo regime do contrato individual de trabalho, as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se, actualmente, estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 2.2.** Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.
- 2.3.** Para o exercício do referido direito, estabelece o n.º 1 do mesmo artigo 57.º que o trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:
- Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - Declaração da qual conste:
 - “i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação (...).”
- 2.4.** 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 trabalhador se este for indispensável.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.5.** Convém, desta forma, esclarecer o regime de trabalho em horário flexível, à luz dos preceitos legais constantes dos n.ºs 2 e 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, nos quais 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. Tais limites correspondem ao que o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve conter:
- a) Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
 - b) A indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma 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) Um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.
- 2.6.** De salientar que, nos termos do n.º 4 do aludido artigo 56.º, o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.
- 2.7.** A entidade empregadora pretende recusar o pedido da trabalhadora fundamentando tal recusa na *necessidade de garantir que a taxa de atendimento dos clientes se mantém de acordo com o standard de qualidade definido* e também na necessidade de assegurar a actividade da empresa durante as férias ou outras ausências dos trabalhadores, através da rotatividade de horários.
- 2.8.** Com efeito, torna-se necessário avaliar se os motivos alegados pelo empregador, referidos nos pontos 1.3.1 a 1.3.6., considerando o que é solicitado pela trabalhadora, demonstram a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.9.** Na verdade, a trabalhadora disponibiliza-se para exercer a sua actividade profissional em dois dos oito turnos existentes, ou seja no primeiro, que decorre entre as 8h30m e as 17h30, e/ou no segundo, que decorre entre as 9h e as 18h, como, aliás, refere tem vindo a fazer, o que corresponde a uma demonstração de disponibilidade da sua parte para exercer actividade profissional entre as 8h30m e as 18h, o que pode perfazer, no máximo, nove horas e trinta minutos por dia.
- 2.10.** Por seu turno, a entidade empregadora refere que, sendo imperativa a rotatividade dos trabalhadores pelos turnos existentes e considerando a necessidade de tais turnos existirem, dado o período alargado de atendimento, dos dez trabalhadores afectos ao Serviço de Clientes, dois encontram-se a exercer funções em regime de horário flexível e outros dois encontram-se a usufruir de dispensa para amamentação ou aleitação, num total de quatro trabalhadores a exercer direitos que decorrem do facto de serem mães ou pais de filhos menores de 12 anos.
- 2.11.** Contudo, e considerando que, em igualdade de circunstâncias, como é o caso dos trabalhadores com responsabilidades familiares, o direito de um trabalhador não deve limitar o de outro, não basta que o empregador alegue o número de trabalhadores que exerce regime especial de horário ou se encontre em regime de dispensa para amamentação ou aleitação. Na verdade, no caso em análise, não é possível verificar que períodos deixariam de ficar convenientemente assegurados, uma vez que a entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo em que tal aconteceria caso a trabalhadora praticasse o horário que pretende.
- 2.12.** De salientar ainda que a entidade empregadora não clarifica a eventual impossibilidade de substituir a trabalhadora fora dos limites de horário que a mesma propôs.



III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE delibera:

3.1.1. Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da empresa ... Portugal, S.A., relativa ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora ...

3.1.2. Recomendar que o empregador proporcione à trabalhadora as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, e de, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar essa mesma conciliação nos termos, respectivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, 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 4 DE ABRIL DE 2011**