

## PARECER N.º 70/CITE/2005

**Assunto:** Parecer nos termos dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho  
Processo n.º 78 – FH/2005

### I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu da ..., S.A., em 9 de Novembro p.p., um pedido de parecer prévio à recusa da passagem ao regime de flexibilidade de horário requerida pela trabalhadora naquela empresa, ...
- 1.2. A trabalhadora tem a categoria profissional de assistente administrativa de primeira e presta serviço no *call center*, departamento de atendimento telefónico, através do qual são prestadas informações e esclarecidas dúvidas de clientes e prestadores de serviços.
- 1.3. Do requerimento da trabalhadora que deu entrada na empresa em 6 de Outubro de 2005, consta que requer, *ao abrigo do disposto no artigo 45.º (do Código do Trabalho) a aplicação da flexibilidade de horário, de forma a possibilitar a ... saída do local de trabalho até às 17.30 horas, por um período máximo previsto de dois anos.*  
Mais refere a trabalhadora que tal solicitação se prende com a necessidade de prestar assistência à sua filha, cuja data de nascimento é 23.07.2003.
- 1.4. A trabalhadora recebeu resposta ao requerimento, datada de 21 de Outubro p.p., tendo sido informada da intenção da recusa por parte da entidade empregadora.  
Tal recusa tem por base os fundamentos que se seguem:
  - O pedido apresentado não foi acompanhado dos elementos referidos na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/ 2004, de 29 de Julho, ou seja, não foi declarado *que a menor faz parte do agregado familiar, que o outro progenitor não está em situação de trabalho em tempo parcial, ou de que tem actividade profissional e de que não está impedido ou inibido de exercer o poder paternal;*
  - A trabalhadora presta serviço no *call center* que constitui um departamento essencial na actividade da empresa e que funciona ininterruptamente desde as 8h30m até às 20h30m;

- Os colaboradores que prestam serviço no *call center* trabalham em regime de rotatividade de turnos, os quais se iniciam entre as 8h30m e as 11h30m, terminando entre as 17h30m e as 20h30m, existindo quatro horários diferentes, com início de uma em uma hora, entre as 8h30m e as 11h30m, sendo o horário de almoço escalonado das 12h até às 15h, com uma hora de duração;
- *No call center, prestam serviço outros 20 colaboradores, dos quais dezanove são do sexo feminino, quatro das quais têm um ou mais filhos e cinco delas são recém casadas, sendo natural que, proximamente, venham a ter filhos. As restantes dez colaboradoras são solteiras, na casa dos vinte anos de idade, pelo que é possível que venham a casar, e ter filhos, a curto ou médio prazo;*
- *Em percentagens, do total dos 21 colaboradores, quatro, correspondendo a 19%, estão em igualdade de circunstâncias com a requerente, e podem requerer o mesmo regime a qualquer altura, e nove, ou seja 43% do total, podem, em prazo curto, ser abrangidas pelo mesmo regime. A verificar-se esta hipótese, seria impossível manter em funcionamento o call center, pelo menos nos moldes actuais;*
- *A situação seria ainda mais grave se todos os outros onze colaboradores do mesmo serviço se casassem, tivessem filhos e requeressem o mesmo horário que é pretendido pela requerente, caso em que o call center teria de passar a encerrar às 17.30 horas;*
- *Nenhum dos outros colaboradores do call center requereu, até ao momento, a aplicação deste horário flexível mas tem de se ter em atenção que o facto de não o terem feito não significa que não o venham a fazer, nem retira o direito que o venham a fazer, e*
- *Existem mais quatro colaboradores em igualdade de circunstâncias, alguns até com maior número de filhos e com maior antiguidade na empresa, pelo que admitir-se a possibilidade de só recusar a atribuição de horário flexível a partir de determinado número de requerentes é admitir a possibilidade de criar situações de desigualdade entre colaboradores nas mesmas circunstâncias.*

**1.5.** A empresa junta em anexo o mapa de horário de trabalho por turnos e o mapa de constituição do quadro de pessoal afecto ao *call center*, por nome de trabalhador, data de admissão, data de nascimento, estado civil, data de casamento, número de dependentes e a data de nascimento dos dependentes.

**1.6.** Em 25 de Outubro p.p., a trabalhadora, na apreciação à intenção de recusa, vem aduzir

os seguintes contra argumentos:

- *Exerce funções no Serviço de Apoio ao Cliente, que funciona em rotatividade horária entre as 8h30 e as 20h30;*
- *Entende que este facto, por si só, permite uma maior flexibilidade relativamente à solicitação apresentada. Esta flexibilidade seria com certeza mais difícil de conseguir em horário fixo, por exemplo das 9h00 às 18h00;*
- *Neste casos, teria de ser conseguida em concordância com a empresa, uma solução alternativa, que passaria, ou pela antecipação da entrada ao serviço, ou pela eventual redução do horário de trabalho, com todos os inconvenientes que daí advém para trabalhador e empregador;*
- *No mesmo departamento, houve já situações de colaboradoras que efectuaram horários flexíveis, nomeadamente em caso de licença por maternidade. Nestes casos foi dada a possibilidade de entrarem às 8h30 e efectuarem apenas 30m de almoço, ou jornada contínua, para possibilitar a sua saída até às 15 horas, não tendo sido levantada qualquer questão, no que diz respeito a eventuais situações de desigualdade;*
- *As razões apresentadas pela entidade empregadora baseiam-se essencialmente em situações hipotéticas que podem ou não vir a verificar-se, não parecendo justo que a decisão de aplicação de flexibilidade horária se fundamente em suposições, e*
- *A solicitação prende-se com a necessidade real e imediata, para a qual não tem alternativa.*

**1.7.** A trabalhadora juntou ao processo:

- Uma fotocópia da declaração de nascimento da filha passada pelo serviço de obstetrícia do Hospital;
- Uma fotocópia do bilhete de identidade da filha;
- Uma fotocópia da declaração emitida pela escola que a filha frequenta informando que o horário de funcionamento da instituição é das 7h às 19h, e
- Uma fotocópia da declaração da entidade empregadora do marido, informando que o mesmo trabalha em regime de isenção de horário, não se encontrando estabelecida hora de entrada ou de saída.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A Constituição da República Portuguesa preconiza no capítulo referente aos direitos e deveres fundamentais, a protecção dos direitos dos trabalhadores, da família, da paternidade e da maternidade. Assim, a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º prevê que *todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas têm direito a organização do tempo de trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar*, o n.º 1 do artigo 67.º refere que *a família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à protecção da sociedade e do Estado e à efectivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros* e o n.º 4 do artigo 68.º estatui que *a lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa do trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar*.

Como consequência destes princípios, o Código do Trabalho prevê no n.º 1 do artigo 45.º que *o trabalhador com um ou mais filhos menores de doze anos tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário*.

Tal disposição é regulamentada através dos artigos 78.º a 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

**2.2.** É, pois, tendo em consideração a legislação referida que os trabalhadores requerem a passagem do horário a tempo completo para o horário a tempo parcial ou para o regime de flexibilidade de horário.

Ora, tratando-se de um pedido, naturalmente que os empregadores podem, eventualmente, recusar licitamente o requerimento que lhes é dirigido. No entanto, para que assim seja, a lei exige que a recusa se fundamente *em exigências imperiosas da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável*, carecendo sempre tal recusa de parecer prévio favorável da CITE (cfr. n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho).

**2.3.** No caso *sub judice*, a trabalhadora apresentou o requerimento não tendo cumprido todas as formalidades legais. No entanto, embora tenha referenciado tal facto como motivo para não autorizar o solicitado no requerimento, a empresa analisou a questão substancial, e acresce que, mais tarde, a requerente, em sede de apreciação à intenção de recusa, veio sanar algumas das formalidades preteridas.

- 2.4.** Apreciando quer a motivação da empresa para recusar o pedido, quer os contra-argumentos aduzidos pela trabalhadora na sua apreciação à intenção da recusa e, bem sabendo que os trabalhadores são, na generalidade, necessários ao bom funcionamento da empresa ou serviço no qual exercem a sua actividade, deparamo-nos, no caso da requerente, com um pedido que se baseia na necessidade de apoio a uma filha, a partir das 17h30m, cujo horário da escola termina às 19h, demorando a mãe, no trajecto do local de trabalho até à referida escola, cerca de 50 minutos.
- 2.5.** Ora, a empresa funciona em regime de rotatividade de turnos e apenas um deles termina às 17h30m, conforme indicado no mapa de horário de trabalho por turnos. Assim sendo, a entidade empregadora, ao conceder autorização à trabalhadora para, todos os dias, sair até às 17h30m, aceitaria que a mesma não fizesse parte da rotatividade dos turnos, ou seja conceder-lhe-ia um horário fixo.
- 2.6.** De facto, a maioria dos motivos apresentados pela empresa baseiem-se em situações hipotéticas e juízos de probabilidade, tais como as que constam no quadro de constituição de pessoal, que refere quem é casado e pode vir a ter filhos, quem é solteiro e pode vir a ser mãe ou pai, etc., a verdade é que o facto de uma trabalhadora passar ao regime de horário solicitado não prejudica necessária e demonstradamente o funcionamento da empresa.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao que antecede, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa por parte da ..., S.A., em conceder a passagem ao regime de flexibilidade de horário requerida pela trabalhadora naquela empresa, ...
- 3.2.** A CITE recomenda à entidade empregadora que elabore, como deve, o regime de trabalho com flexibilidade de horário (cfr. n.º 5 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho), de modo a permitir aos seus trabalhadores a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consignada 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 24 DE NOVEMBRO DE 2005, COM OS VOTOS CONTRA DO REPRESENTANTE DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL, QUE PRESIDE, DA REPRESENTANTE DO MINISTÉRIO DAS FINANÇAS E DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA**