

## PARECER N.º 113/CITE/2009

**Assunto:** Parecer prévio à recusa da concessão 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 613 – FH/2009

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 14 de Agosto de 2009, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu da ..., S.A, um pedido de parecer prévio quanto à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora ... a exercer funções na loja ... sita em Matosinhos.
- 1.2. Ora, a trabalhadora requereu, por carta datada de 18 de Julho de 2009 o seguinte:
  - A requerente é divorciada e mãe de uma criança menor de idade (seis anos), que faz parte do seu agregado familiar e que necessita de acompanhamento e de assistência diária;
  - O pai da menor, por motivos profissionais, não pode estar presente no Porto de 2ª a 6ª feira, pelo que a requerente não tem quem possa ir buscar a sua filha à escola às 17h30.
  - A requerente solicita a elaboração de um horário entre as 06h e as 16h30.
- 1.3. Da intenção de recusa comunicada pelo Director da ..., S.A., através do Ofício *N/REF<sup>a</sup>* ..., à interessada, em 5 de Agosto de 2009 e recebida no dia 6 de Agosto de 2009, conforme mostra o Processo (documento 2) consta que *“Actualmente (...) está integrada na secção Charcutaria. Esta Secção tem ao seu serviço 38 colaboradores, sendo que 29 são full-time e 9 são part-time. Na Secção em causa, trabalham na presente data, 11 colaboradores com filhos de idade inferior a 12 anos, ou seja, em condições de também eles requererem o regime de flexibilidade de horário”*.
- 1.3.1. *A isto acresce ainda o facto de o período de funcionamento da loja ser muito alargado, de 2ª a 6ª (das 9h às 24h), sábado (das 8h às 24h) e Domingo (das 9h às 13h). Este período é ainda mais alargado nos meses de Novembro e Dezembro em que a loja passa*

*a encerrar às 23h aos Domingos e Feriados. Por esse motivo, a empresa vê-se obrigada a manter horários que poderão abranger um total de 18 horas e 30 minutos, uma vez que há necessidade de manter colaboradores na Secção de Charcutaria desde as 6h até às 00h30. Ora, esta situação só é sustentável mediante a adopção por parte da empresa de um regime de rotatividade de horários. Só este sistema permite à loja ter um horário de funcionamento tão alargado. Contudo, o referido sistema só é funcional se todos os colaboradores da loja o integrarem. Caso contrário, o estabelecimento em causa teria que encerrar francamente mais cedo já que todos os colaboradores que pretendem um horário condicionado requerem um limite de saída, no mínimo, às 18 h.*

**1.3.2.** *Sucedo ainda que, a maior afluência de clientes à loja ocorre precisamente a partir das 18h, o que coincide com a hora limite de saída pretendida pelos colaboradores que beneficiam de condicionalismos de horário.*

**1.3.3.** *Todas estas limitações geram fortes entraves à gestão de horários, gestão essa que se tornará impossível caso a loja não possa contar com o regime de rotatividade de horários em relação a todos os colaboradores.*

**1.3.4.** *(...) A loja tenta organizar os horários de modo a que cada trabalhador possa estar com a família o maior tempo possível. Ora, caso fosse atribuído um horário flexível nos termos requeridos, outro trabalhador ficaria seriamente prejudicado uma vez que teria que cumprir o horário nocturno quando, na verdade, esse era o único período em que, eventualmente, tinha disponibilidade para estar com a família. Tal situação não se afigura justa, face ao princípio de igualdade vigente para todos os colaboradores da loja.*

**1.3.5.** *(...) O horário apresentado apenas ultrapassa as 16h.30 (limite ora requerido), em 5 dias dos 19 dias de trabalho previstos para o período em referência, sendo que nesses 5 dias o horário de saída varia entre as 17h15, 18 h e como limite, as 19 h.*

*Assim, não se afigura razoável, a concessão a V. Ex<sup>a</sup> de um regime de flexibilidade, face ao horário que lhe foi apresentado pela empresa, já que o mesmo salvaguarda de uma forma equilibrada os interesses de ambas as partes.*

**1.4.** Assim, a ..., S.A. conclui o seguinte:

- 1. O regime de rotatividade de horários é essencial para o funcionamento da loja;*
- 2. A concessão do regime de flexibilidade requerido, para além de prejudicar o funcionamento da loja, iria prejudicar directamente toda a equipa de trabalho.*

3. Além do mais, iria pôr em causa o clima social da loja.
4. A loja tem ainda ao seu serviço na secção de Charcutaria 38 colaboradores, sendo que 9 estão em regime de part-time.
5. A isto acresce que dos 38 colaboradores da Secção, 11 têm filhos com idade inferior a 12 anos, ou seja também eles estão em condições de requerer este regime especial.
6. A concessão de regimes de horários de trabalho condicionados, como é o caso da flexibilidade, a todos os colaboradores nessas circunstâncias, atendendo a um princípio de igualdade entre todos os trabalhadores, seria inconciliável com o funcionamento da loja.
7. Esta situação comprometeria seriamente a gestão de horários e conseqüentemente o funcionamento da loja por um período tão alargado.
8. Refira-se ainda o facto de o horário apresentado a V. Ex<sup>a</sup>, salvaguardar de forma justa o interesse de ambas as partes, da trabalhadora por um lado, e da empresa por outro.

**1.5.** Através de carta datada de 6 de Agosto de 2009, e recepcionada pela Empresa em 11 de Agosto de 2009, a trabalhadora requerente apresentou a apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa ao seu pedido de flexibilidade de horário, invocando, sucintamente, que:

*Como foi citado, por V. Exas., no sector onde me encontro integrada, que é a secção de charcutaria, é bem verdade que trabalham na presente data, 11 colaboradores com os filhos de idade inferior a 12 anos, ou seja, 2 colaboradores são part-time com o horário fixo das 17h às 21h.*

- 1 colaborador tem horário entre as 09h e as 19h.
- 1 colaborador que está de baixa à sensivelmente 2 anos.
- 1 colaborador que tem o horário fixo das 07h às 17h.
- 1 colaborador que tem horário fixo por opção das 15.30 às 00h30.
- 2 colaboradores que têm o horário fixo das 07h às 16h sensivelmente.
- Os restantes 3 colaboradores que faltam, onde eu estou incluída, fazem parte do pequeno núcleo que é chamado de família monoparental (...), no entanto só este pequeno núcleo têm toda a legitimidade de requererem o regime de flexibilidade de horário. É de salientar dos 11 colaboradores referidos por V. Exas., só 3 são família monoparental.

*No entanto, face ao exposto neste item por mim, onde é que V. Exas., se me atribuíssem o horário flexível nos termos requeridos, iriam alterar o funcionamento da secção, ou iriam prejudicar seriamente outro trabalhador?*

*O horário que eu requeri junto de V. Exas., já o faço à sensivelmente 2 anos, incluindo nos meses mais alargados que são Novembro e Dezembro.*

*(...) A concessão do regime de flexibilidade de horário requerido existe e é praticado por outros colaboradores que não se encontram, no pequeno núcleo chamado de família monoparental (...).*

*Esta situação não comprometeria o funcionamento da loja em nenhum período referido.*

## **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 de trabalho 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.

**2.1.1.** Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**2.1.2.** Para que possa exercer o referido direito, estabelece o n.º 1 do referido 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:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste: (...);
- i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

**2.1.3.** 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.

**2.2.** Convém, desta forma, esclarecer o conceito 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.

**2.2.1.** 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.

**2.3.** Reunidos que estão os pressupostos processuais – legitimidade das partes, tempestividade, nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, encontra-se a CITE vinculada a proferir parecer de mérito no procedimento (n.º 6 do mesmo artigo).

**2.4.** Na verdade, a entidade empregadora pretende recusar o pedido da trabalhadora, fundamentando tal recusa em motivos substanciais.

**2.5.** Nos termos da lei, a recusa deve ser fundamentada em razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituir o trabalhador por este ser indispensável.

**2.6.** Assim, salienta-se que, muito embora a entidade empregadora justifique a recusa da pretensão da trabalhadora com base no facto ter necessidade de laborar em regime de rotatividade de horários, e caso autorizasse a trabalhadora a praticar horário flexível tal iria prejudicar o funcionamento da loja e toda a equipa de trabalho, com base no facto de outros trabalhadores da secção de charcutaria se encontrarem em condições de eventualmente poderem vir também requerer trabalho em regime de horário flexível, e com base no facto de a partir das 18h que se verifica maior afluência de clientes à loja, não se afigura que tais alegações genéricas constituam razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço/ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora.

- 2.7.** Ora, alegações genéricas relacionadas com a eventualidade de mais trabalhadores poderem gozar dos mesmos direitos não é motivo atendível para a recusa.
- 2.8.** Isto, porém, não chega. Para que tais argumentos pudessem constituir razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora a entidade empregadora deveria ter demonstrado qual o número diário de turnos, que são necessários para cobrir o horário de funcionamento da empresa, e qual o número de trabalhadores necessários em cada um dos turnos, de modo a poder considerar-se justificada a recusa, tanto mais que a trabalhadora alegadamente já praticava o horário agora requerido há sensivelmente dois anos, incluindo nos meses mais alargados que são Novembro e Dezembro.
- 2.9.** Ora, as aludidas razões, por serem meras alegações de índole conclusiva, não permitem, no caso em apreço, avaliar objectivamente quantos trabalhadores se encontram na modalidade de horário flexível naquele estabelecimento e de que forma pode ocorrer prejuízo para o funcionamento da secção onde está inserida a trabalhadora
- 2.10.** Por outro lado, importa referir que, nos termos do n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho, *os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores*, o que no caso em concreto não aconteceu.
- 2.11.** Todavia, caberia ao empregador elaborar o regime de trabalho com flexibilidade de horário, dentro dos limites da lei, por forma a facilitar à trabalhadora a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, nos termos do n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho: *O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.*  
Acresce referir que consubstancia este parte integrante no conceito mais amplo de “responsabilidade social da empresa”.
- 2.12.** Nestes termos, os motivos invocados pela entidade empregadora não justificam a recusa do pedido formulado pelo trabalhador, nos termos exigidos pela lei, por se considerar serem os mesmos alegados de forma genérica e hipotética.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., S.A., relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora ..., em virtude de não terem sido concretizadas as razões alegadas pela empresa, de modo a comprovar que a requerida flexibilidade de horário põe em causa o funcionamento da loja.
- 3.2.** A CITE recomenda à entidade empregadora que elabore, como deve, o regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, de acordo com o n.º 3 do artigo 56.º, conjugado com o n.º 3 do artigo 127.º, a alínea *b*) do n.º 2 do artigo 212.º e o n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, de modo a permitir aos/às seus/as trabalhadores/as 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 14 DE SETEMBRO DE 2009**