

PARECER N.º 105/CITE/2010

Assunto: Parecer prévio à recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhador 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 652 – FH/2010

I – OBJECTO

- 1.1. Em 16.08.2010, a CITE recebeu da ..., S.A., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., bem como do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador, para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 1.2. No seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado em 19.07.2010, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *Que na sequência da comunicação da empresa de 7 de Julho de 2010, em que lhe foi comunicada a alteração do seu horário de trabalho, vem requerer, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 56.º e seguintes do Código do Trabalho (Lei 7/2009), autorização de trabalho em regime de horário flexível.*
 - 1.2.2. *Que, para os devidos efeitos legais, declara que tem a seu cargo dois filhos menores de 12 anos, sendo que a sua filha ... tem actualmente 2 anos e o filho da minha esposa, ..., tem a idade de 11 anos, o qual vive comigo em comunhão de mesa e habitação.*

1.2.3. Que, face à necessidade de praticar um horário que lhe permita ter a disponibilidade necessária para cumprir os seus deveres e salvaguardar os seus direitos, relativamente aos menores acima indicados, vem requerer à empresa que, a partir de 19 de Agosto de 2010, lhe seja permitido praticar um horário flexível que se coadune com as suas obrigações/direitos familiares.

1.2.4. Que, em consequência, requer que o horário a praticar seja fixado entre as 8.30h e as 18.00h de Segunda a Sexta-Feira, exceptuando feriados, por ser o único período que lhe permite adequar a sua jornada de trabalho com as necessidades dos menores a seu cargo.

1.3. Em 04.08.2010, a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a sua intenção de recusar o pedido por si formulado, com base nos fundamentos seguintes:

1.3.1. Que existe uma incompatibilidade total do horário requerido com exigências imperiosas relacionadas com o modo de funcionamento da empresa, e em específico, do Serviço de Clientes, área à qual está afectada a prestação de trabalho da requerente.

1.3.2. Que, o Serviço de Clientes presta atendimento ao Cliente num horário de segunda a sexta entre as 08h30 e as 21h00, sábados e feriados entre as 09h00 e as 18h00. Dado que o período de funcionamento ultrapassa os limites máximos do período normal de trabalho, torna-se indispensável a organização da actividade através de turnos de trabalho.

1.3.3. Que 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; 11h30-20h30; 12h00-21h00 (Descanso semanal: rotativo e descanso obrigatório: Domingo, com 1 hora de intervalo para a refeição).

- 1.3.4.** *Que 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.*
- 1.3.5.** *Que 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 do contexto e do negócio, determinando a necessidade de 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 dos colaboradores.*
- 1.3.6.** *Que não obstante a empresa compreender as razões familiares e pessoais que fundamentam o pedido em causa, tendo em conta a actividade da empresa e a necessidade imperativa de funcionamento por turnos e em regime de rotatividade, não é possível à entidade empregadora atender o referido pedido.*
- 1.4.** Em 10.08.2010, o trabalhador remeteu à empresa a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa ao seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente o seguinte:
- 1.4.1.** *Que em 19 de Julho de 2010 requereu à empresa que lhe fosse permitido adequar o horário de trabalho (entretanto alterado) com as suas responsabilidades familiares, pedido esse que foi indeferido pelo empregador, por carta datada de 4 de Agosto de 2010, tendo sido alegado como fundamento a existência de incompatibilidades com o modo de funcionamento da empresa.*

- 1.4.2.** *Que alega a entidade empregadora que existe uma necessidade imperiosa do funcionamento da empresa que impede a prática do horário dentro do período por si indicado, consubstanciando-se esse impedimento na necessidade de organização do tempo de trabalho por turnos.*
- 1.4.3.** *Que como a empresa certamente terá conhecimento (facto esse que até pode ser devidamente comprovado pela consulta aos registos de entrada - registos biométricos), desde o início da sua relação laboral com aquela, em 1 de Novembro de 2005, apenas praticou três horários: inicialmente um horário fixo das 11.00h às 20.00h e posteriormente um horário rotativo entre as 10.00h e as 19.00h e entre as 9.30h e as 18.30h.*
- 1.4.4.** *Que, ainda assim admitem que o período por mim indicado (8.30h - 18.00h) permite a prática de dois dos oito turnos que a empresa alega existir em prática, pelo que até por este aspecto não se compreende a recusa. Até porque, como ficou supra exposto, manteria a rotação entre apenas dois dos horários praticados no Serviço de Clientes da empresa, como sempre aconteceu até à data.*
- 1.4.5.** *Que, reitera a necessidade de prestar o seu trabalho dentro do período indicado na comunicação efectuada em 19 de Julho de 2010.*
- 1.5.** Em 12.08.2010, a entidade empregadora remeteu nova carta ao trabalhador.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho (CT) 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 de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2.1.1. Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar [alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.].

2.1.2. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que *o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou 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: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

2.1.3. Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (n.º 2 do artigo 57.º do CT).

2.2. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que 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.*

2.2.1. Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: *O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:*

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com 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) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

2.2.2. O n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que *o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez 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. Na verdade, 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, através da rotatividade dos horários.

2.4. Com efeito, os motivos alegados pela empresa referidos nos pontos 1.5.1. a 1.5.5. não demonstram a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois, não se verifica que o horário requerido ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pela trabalhadora.

2.5. É de salientar que, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, a apreciação pela trabalhadora, constitui a última diligência do procedimento para autorização de trabalho em regime de horário flexível, que antecede o respectivo envio a esta Comissão, pelo que, a carta remetida à trabalhadora pela empresa, em 12.08.2010, não integra o aludido procedimento, e por consequência, não é relevante para a apreciação do pedido do presente parecer.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., S.A., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ...
- 3.2.** Os horários de trabalho previstos por esta empresa permitem ao empregador proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respectivamente, do n.º 3 do artigo 127.º e da alínea *b*) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE AGOSTO DE 2010