

PARECER N.º 109/CITE/2010

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 637 – FH/2010

I – OBJECTO

1.1. Em 13.08.2010, a CITE recebeu da ..., S.A., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., bem como do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da trabalhadora, 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 08.07.2010, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:

1.2.1. *Que no seguimento da informação que lhe foi transmitida da rotatividade dos horários, vem solicitar a compreensão da empresa para o facto de após determinada hora não ter com quem deixar a sua filha, e com isso não poder corresponder aos horários apresentados.*

1.2.2. *Que de acordo com o artigo 56.º (Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares) informa a sua disponibilidade e flexibilidade para efectuar os seguintes horários: 8h30 às 17h30 e 9h00 às 18h00.*

- 1.3.** Em 19.07.2010, a entidade empregadora envia um e-mail à trabalhadora, *na sequência da sua carta de 08.07.2010, relativamente ao pedido de trabalho em regime flexível, e de forma a permitir à COFIDIS emitir uma decisão sobre o mesmo, solicita àquela que formule o mesmo, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.*
- 1.4.** Em 28.08.2010, a trabalhadora responde à empresa, referindo que, *no seguimento da sua carta datada de 08.07.2010, a solicitar um horário flexível, visto não ter a quem deixar a sua filha após determinada hora, e segundo o artigo 57.º, faz a entrega dos documentos que comprovam a sua impossibilidade: Declaração da entidade patronal do seu marido, declaração de IRS e horário de funcionamento da escola.*
- 1.5.** Em 04.08.2010, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido por si formulado, com base nos fundamentos seguintes:
- 1.5.1.** *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.*
- 1.5.2.** *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.*
- 1.5.3.** *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).

1.5.4. 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.

1.5.5. 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.

1.5.6. 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.

1.6. Em 09.08.2010, a trabalhadora remeteu à empresa a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa ao seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente o seguinte:

1.6.1. Que a empresa alega que o serviço clientes 2, em que trabalha, tem oito turnos, quando efectivamente só tem 4 horários praticados por três equipas distintas, cada uma delas com 10 colaboradores, sendo que: Equipa 1 faz os horários rotativos 8h30 -17h30 e 9h00-18h00; equipa 2

faz os horários rotativos 09h00-18h00 e 11 h00-20h00; equipa 3 faz os horários rotativos 11h00-20h00 e 12h00-21h00.

1.6.2. *Que não vê justificada a incompatibilidade apresentada pela empresa, sendo que a equipa 1 está neste momento preenchida com alguns colaboradores sem responsabilidades familiares, dois dos quais trabalhadores temporários, o que não vai de encontro com o artigo 212.º n.º 2 alínea b), nem de encontro a carta datada de 4 de Agosto de 2010, indeferindo o seu pedido tendo como base exigências imperiosas relacionadas com o modo de funcionamento da empresa em específico do Serviço Clientes 2 onde trabalha, alegando que o serviço tem oito turnos, quando efectivamente só tem 4 horários praticados e a requerente sempre mostrou disponibilidade para a rotatividade entre o horário efectuado pela equipa (8h30-17h30 e 9h00-18h00).*

1.6.3. *Que “não sendo motivo único, existem colaboradoras a desempenhar a mesma actividade e função na empresa, que alegaram impossibilidade de efectuar este horário pelo mesmo motivo apresentado por si, e foi-lhes garantido verbalmente pelo responsável do serviço que ficariam com um horário fixo 09h00-18h00, sem que para isso fosse necessário o envio de qualquer carta dirigida aos Recursos Humanos a solicitar o pedido formal”.*

1.6.4. *Que compreende a preocupação da empresa e do serviço de clientes 2, em garantir a taxa de atendimento dos clientes de forma a manter o standard de qualidade definido, contudo existem colaboradores a efectuar a mesma actividade no mesmo serviço de clientes onde se insere e nos últimos cinco anos nunca tiveram alteração de horário a não ser entre as 8h30-17h30 e 9h00-18h00, assim sendo, é-lhe difícil aceitar tal recusa.*

1.7. *Em 12.08.2010, a entidade empregadora remeteu nova carta à trabalhadora, precisamente, na mesma data, em que enviou à CITE o pedido de parecer prévio sobre o processo em análise.*

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 pela trabalhadora ...
- 3.2. Os horários de trabalho previstos por esta empresa permitem ao empregador proporcionar à trabalhadora 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 à trabalhadora 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