

PARECER N.º 112/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 638 – FH/2010

I – OBJECTO

1.1. Em 13 de Agosto de 2010, a CITE recebeu da sociedade ..., 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 6 de Julho de 2010, a trabalhadora apresentou requerimento nos termos seguintes:

1.2.1. *No seguimento da informação que me foi transmitida da rotatividade dos horários, venho, por este meio, tendo em conta o artigo 56.º – horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, solicitar que me seja permitido um horário flexível, visto não ter com quem deixar as minhas filhas após determinada hora, o que é incompatível com os novos horários apresentados.*

Como tal informo a minha disponibilidade e flexibilidade para os seguintes horários:

- 9h às 18h

e

- 8h30 às 17h30.

1.3. Em 19 de Julho de 2010, a entidade empregadora remeteu *e-mail* à trabalhadora, solicitando-lhe a reformulação do pedido efectuado anteriormente *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 29 de Julho de 2010, a trabalhadora entregou à entidade empregadora a solicitada reformulação do pedido anterior, com o seguinte teor:

No seguimento da minha primeira carta dirigida a vós, solicitando que me fosse permitido um horário flexível, visto não ter com quem deixar as minhas filhas após determinada hora, e tendo em conta o artigo 57.º, junto envio documentos que fazem parte da minha incompatibilidade com os novos horários apresentados.

- *Declaração de IRS* (referente ao ano 2009, da qual consta o agregado familiar da trabalhadora, composto pela mesma, pelo marido e por dois filhos de idade inferior ou igual a 3 anos);

- *Declaração da entidade patronal do meu marido* (da qual consta o horário de trabalho do mesmo: das 10h00 às 13h00 e das 15h00 às 20h00);

- *Horário de funcionamento da escola para onde vai a minha filha mais velha este ano* (documento referente ao ano lectivo 2010/2011, no qual consta que o estabelecimento de ensino abre às 7h30 e encerra às 19h).

1.5. Por carta datada de 4 Agosto de 2010, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido de horário flexível formulado, pelos motivos seguintes:

1.5.1. *Incompatibilidade total com exigências imperiosas relacionadas com o modo de funcionamento (da entidade empregadora) e, em específico, do serviço de clientes, área à qual está afectada a sua prestação de trabalho;*

1.5.2. *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.** *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 uma hora de intervalo para refeição);*
- 1.5.4.** *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.** *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 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.*
- 1.5.6.** *Não obstante compreendermos as razões familiares e pessoais que fundamentam este pedido, tendo em conta a actividade da empresa e a necessidade imperativa de funcionamento por turnos e em regime de rotatividade, não nos é possível atender este seu pedido.*

- 1.6.** Em 9 de Agosto de 2010, a trabalhadora remeteu à empresa a sua apreciação escrita 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, no qual trabalha, tem oito turnos, quando efectivamente só tem 4 horários praticados por três equipas distintas, cada uma com 10 colaboradores, sendo que:
Equipa 1 faz os horários rotativos 8h30 – 17h30 e 9h00 – 18h00;
Equipa 2 faz os horários rotativos 9h00 – 18h00 e 11h00 – 20h00;
Equipa 3 faz os horários rotativos 11h00 – 20h00 e 12h00 – 21h00.
- 1.6.2.** Não ver justificada a incompatibilidade apresentada, *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 ao artigo 212.º n.º 2 alínea b), nem de encontro a carta datada de Agosto de 2010 indeferindo o meu pedido tendo como base exigências imperiosas relacionadas com o modo de funcionamento (da entidade empregadora), em específico do serviço de clientes 2 onde trabalho, alegando que o serviço tem oito turnos, quando efectivamente só tem 4 horários praticados e sempre mostrei disponibilidade para a rotatividade entre o horário efectuado pela equipa 1 (8h30 – 17h30 e 9h00 – 18h00).*
- 1.6.3.** Que *existem também colaboradoras a desempenhar a mesma actividade e função na empresa, que alegaram impossibilidade de efectuar este horário pelo mesmo motivo, 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.** Compreender 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 me insiro e nos*

últimos cinco anos nunca tiveram alteração de horário a não ser entre as 8h30 – 17h30 e 9h00 – 18h00, assim sendo é-me difícil aceitar tal recusa.

- 1.7. Em 12 de Agosto de 2010, a entidade empregadora remeteu nova carta à trabalhadora, aliás na mesma data em que remeteu à CITE o pedido de parecer prévio sobre o processo em análise.

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.

- 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.** 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 dos trabalhadores, através da rotatividade de horários.
- 2.8.** 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.

- 2.9.** 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 do 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 de Agosto de 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 recusa da empresa ..., S.A., relativa ao pedido de prestação 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