

## PARECER N.º 82/CITE/2010

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido 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 462 – FH/2010

### I – OBJECTO

1.1. A CITE recebeu, em 14 de Junho de 2010, da ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., que desempenha funções de técnica auxiliar de farmácia na loja...

1.2. Do requerimento apresentado pela trabalhadora em 29 de Abril de 2010, posteriormente corrigido, após solicitação, por missiva recebida na entidade empregadora em 21 de Maio de 2010, consta sucintamente que:

- É divorciada, mãe de uma menor com 6 anos de idade que consigo vive em comunhão de mesa e habitação, competindo-lhe o exercício da responsabilidade parental em relação à referida menor;
- Requer uma flexibilidade de horário a elaborar entre as 9h30m e as 20h, pelo período de 5 anos, referindo o seguinte: (...) *devido aos meus horários, que estão subordinados a um regime de rotatividade, mormente trabalho nocturno, os mesmos impedem que acompanhe a minha filha no seu primeiro ano lectivo 2009/2010, primeiro ano escolar.*

*Os horários nocturnos não permitem que eu acompanhe a minha filha na elaboração dos habituais trabalhos de casa já que, por norma, chego a casa bem depois das 23h, afectando, por isso, o seu*

*crescimento e desenvolvimento psíquico e emocional.*

- 1.3.** Da intenção de recusa, comunicada à trabalhadora em 9 de Junho de 2010, constam, resumidamente, os seguintes argumentos:
- O horário solicitado não se afigura como horário flexível;
  - A loja ... tem ao seu serviço quatro trabalhadoras;
  - De modo a garantir o funcionamento da loja, os horários encontram-se organizados em três períodos:
    - Manhã: das 9h30m às 18h30m;
    - Tarde: das 11h às 20h;
    - Noite: das 13h30m às 22h30 ou das 14h30m às 23h30m;
  - A necessidade de rotatividade nos horários é condição imperativa e indispensável para o funcionamento da loja, sendo cada um dos horários referidos composto por um trabalhador;
  - O regime de flexibilidade solicitado prejudica a rotatividade de horário acordada com as trabalhadoras que compõem a equipa da loja colocando em causa o próprio funcionamento da mesma;
  - O quadro de pessoal está organizado em horários rotativos pelo facto de o período de abertura ao público ser muito alargado, decorrendo de 2.<sup>a</sup> a 5.<sup>a</sup> feira e aos domingos das 9h às 22h e à 6.<sup>a</sup> feira, Sábado e véspera de feriado das 9h às 23h;
  - A empresa vê-se obrigada a manter horários que poderão abranger um total de 13h30m a 15h30m, uma vez que há necessidade de manter trabalhadores na loja desde as 8h30m até às 22h30 ou 23h30, consoante os dias;
  - Não obstante o período de funcionamento da loja é ainda necessário conjugar os horários com as folgas e as férias de todas as colaboradoras da loja;
  - A concessão do horário solicitado prejudica as outras trabalhadoras que teriam de assegurar o horário após as 20h, prejudicando a sua vida pessoal e pondo em causa o clima social da loja;
  - Os horários são organizados de forma a permitir a melhor compatibilização entre a vida profissional e a vida pessoal;

**1.4.** Em 23 de Junho de 2010, o empregador remeteu à CITE a apreciação apresentada pela trabalhadora em relação aos fundamentos da intenção de recusa, datada de 14 de Junho de 2010, na qual, para além dos argumentos já aduzidos no requerimento, refere, em resumo, o seguinte:

- (...) em 9 de Junho de 2010, (...) foi informada da recusa do horário flexível, fazendo advertência que o horário pretendido não é mais do que um horário fixo, uma vez que a empresa pratica horários rotativos e, por conseguinte, os restantes trabalhadores teriam que trabalhar mais à noite.

*Contudo, em nada se depreende com esta flexibilidade o prejuízo de outros trabalhadores pois, caso assim fosse, os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho jamais teriam assento legal.*

- *Uma outra situação que a empresa refere é o período de funcionamento da loja ser muito alargado, ou seja das 9h às 22h (de Segunda a Quinta feira e Domingos) e das 9h às 23h (Sexta-feira, Sábados e vésperas de feriado), o que não é totalmente verdadeiro, já que o horário de funcionamento da loja é das 10h às 22h ou das 10h às 23h.*

**1.5.** Do processo remetido à CITE constam, ainda, os seguintes documentos:

- Cópia do boletim de nascimento da filha da requerente;
- Cópia do acordo de regulação do poder paternal.

## **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 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.
- 2.6.** 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.** A entidade empregadora não indica qual o horário de trabalho diário praticado pela trabalhadora, mas refere que os horários de trabalho praticados naquele estabelecimento podem ter uma amplitude diária até 15.30h.

Assim, a serem praticados, pelo menos, dois turnos com duração aproximada de 8.00h cada um, afigura-se que as horas para início e termo do período normal de trabalho diário indicadas pela trabalhadora (entre as 9h30m e as 20h, equivalente a 11h30m/dia) permitem ao empregador a elaboração de um horário flexível, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 2.8.** Contudo, e não obstante o supra referido, tal implicaria necessariamente que a trabalhadora não exercesse a sua actividade após as 20h, comprometendo a rotatividade dos turnos, compostos cada um apenas por uma trabalhadora, em 2h ou 3h/dia e, antes das 9h30m, em 1 hora/dia, num total de 3h ou 4h00m/dia.

- 2.9.** A entidade empregadora explora uma loja cujo horário de funcionamento ocorre, no máximo, entre as 9h e as 23h, com necessidade de manter trabalhadores ao serviço entre as 8h30 e as 23h, sendo o mesmo serviço assegurado apenas por quatro trabalhadoras.

O estabelecimento tem atendimento ao público, e tem por objectivo a satisfação das necessidades dos seus clientes, designadamente no período correspondente ao da noite por neste se verificar uma maior frequência do público na loja.

De acordo com os fundamentos do empregador, a concessão da flexibilidade solicitada colocaria em risco a viabilidade da loja uma vez que, face ao horário de funcionamento, é necessária a organização do trabalho por turnos rotativos, igualmente distribuídos por uma pequena equipa de quatro trabalhadoras, ou seja uma trabalhadora por turno. A

ausência de uma trabalhadora, por um período de, pelo menos, 2h ou 3h no último turno e 1h no primeiro, teria repercussão na restante equipa, afectando gravemente o funcionamento do estabelecimento.

- 2.10.** Com efeito, em face do pedido formulado pela requerente e dos motivos alegados pela entidade empregadora, conclui-se que a aceitação implicaria a falta de uma trabalhadora num período de, pelo menos, 3h ou 4h horas por dia.
- 2.11.** Considerando que a empresa entende como necessários quatro postos de trabalho, em regime de rotatividade de horários, para o funcionamento correcto da sua actividade, afigura-se justificada a recusa por exigências imperiosas ligadas ao funcionamento do estabelecimento.
- 2.12.** Contudo, tal reconhecimento não implica a desvalorização dos motivos que impeliram a trabalhadora a requerer a prática de horário flexível, devendo, por isso, ser tidos em consideração pela entidade empregadora, nos termos previstos na alínea *b)* do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho, quando lhe atribuir o horário de trabalho, de modo a facilitar a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, recomendando-se, neste sentido, que sempre que tal se verifique possível, à trabalhadora seja facultado um turno que lhe permita o acompanhamento da filha menor, designadamente após o horário escolar.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Em face do exposto, a CITE delibera emitir parecer prévio favorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos requeridos pela trabalhadora ..., recomendado todavia que, sempre que possível, à referida trabalhadora seja facultado um turno que lhe permita o acompanhamento da filha menor após o horário escolar, de acordo com o previsto na alínea *b)* do n.º 2 do artigo 212.º do Código do

Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 1 DE JULHO DE 2010**