



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

PARECER N.º 107/CITE/2011

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 492 – FH/2011

I – OBJECTO

- 1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu em 3 de Junho de 2011, um pedido de parecer prévio, da entidade empregadora ..., Lda, à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário, nos termos do n.º 5 do artigo 57º do Código do Trabalho, relativo à pretensão apresentada pela Trabalhadora ..., titular da categoria profissional de Operador de Posto de Abastecimento (OPA), a exercer funções na Estação de Serviço ..., em Lisboa.
- 1.2. Do pedido apresentado pela Trabalhadora, ora requerente, datado de 4 de Maio de 2011, e recepcionado pela entidade empregadora em 5/05/2011, consta, em síntese, o seguinte:
 - 1.2.1. “Como é do conhecimento de V. Exas., desde 7 de Abril de 2011, data em que me apresentei ao serviço, na Estação de Serviço ..., após um período de baixa prolongada por acidente de trabalho, que estou a praticar um horário de trabalho em regime de turnos rotativos, sem folga fixa, ao contrario do horário fixo das 9H00 às 17H00 de 2ª a 6ª feira, que vinha praticando até à data do acidente de trabalho”.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.2.2.** “Com efeito, como V. Exas. sabem, sou mãe de dois filhos menores, de 4 e 8 anos de idade que vivem em comunhão de mesa e habitação comigo”.
- 1.2.3.** “Dado que o meu marido também exerce uma actividade profissional por conta de outrem, praticando um horário de trabalho nocturno, sou eu quem tem a responsabilidade de os levar de manhã para o infantário, e de lhes assegurar todo o acompanhamento que eles necessitam”
- 1.2.4.** “Assim, venho apelar a toda a melhor compreensão e sensibilidade de V. Exas. no sentido de reconsiderarem a minha situação, mantendo-me no horário que vinha praticando na empresa, ou seja, de 2ª a 6ª feira das 9H00 às 17H00”.
- 1.2.5.** “Se assim não considerarem, ver-me-ei forçada a fazer apelo aos mecanismos da lei, requerendo desde já e como mera cautela, que me seja estabelecido um horário flexível, nos termos do previsto no artigo 56º, do Código do Trabalho”.
- 1.2.6.** “Nessa situação, solicitaria que o horário fosse estabelecido entre 2ª e 6ª feira e de modo a não iniciar-se antes das 8H00 nem terminar após as 17H00, visto que o estabelecimento em que os meus filhos se encontram abre às 9H00 e encerra às 17H00, só assim lhes posso garantir o apoio”.
- 1.2.7.** “Este horário flexível iniciar-se-ia, conforme dispõe a lei, em 6 de Junho de 2011 e duraria até que os meus filhos completassem 12 anos de idade”.
- 1.3.** Em 26.05.2011, a entidade empregadora, respondeu à Trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.3.1.** “Através da S/carta datada de 04/05/2011, V.Exa requereu, ao abrigo o disposto no artº 56º do Código do Trabalho, que lhe fosse estabelecido um horário flexível, tendo solicitado que o horário fosse estabelecido entre 2ª e 6ª feira e de modo a não iniciar-se antes das 08H00 nem terminar após as 17H00”.
- 1.3.2.** “Posteriormente, a ... enviou-lhe uma comunicação expedida em 17/05/2011 - que aqui se junta como DOC. 1 e se dá por integralmente reproduzida, como todos os demais documentos que adiante se juntará -, por si recebida, na qual lhe foram solicitadas informações quanto à identificação do estabelecimento de ensino que os seus filhos frequentam e aos respectivos horários escolares, bem como quanto à preferência que recentemente havia manifestado por um horário de trabalho das 11H00 às 19H00”.
- 1.3.3.** “Até à presente data, a comunicação acima mencionada não obteve da sua parte a esperada resposta, o que nos leva a lembrar-lhe que o dever de actuar de boa fé na execução do contrato de trabalho, previsto no artº 126º, nº 1, do Código do Trabalho, se aplica a ambas as partes e inclui o dever de nos informar sobre questões que, como as que colocámos, são importantes para a análise e enquadramento da sua solicitação”
- 1.3.4.** “Agora, nos termos dos nº 3 a 5 do artº 57º do Código do Trabalho e apesar de não dispormos das referidas informações, teremos de lhe comunicar a nossa intenção de recusar, com os fundamentos que abaixo vão indicados, o estabelecimento de um horário flexível nos moldes pretendidos, e informá-la de que dispõe de um prazo de cinco dias a contar da recepção da presente para apresentar, por escrito, uma apreciação sobre a nossa intenção, prazo findo o qual remeteremos o processo para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), para emissão do respectivo parecer”.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.3.5.** “Assim, os fundamentos da nossa intenção de recusar o estabelecimento de um horário flexível são os seguintes”:
- 1.3.6.** “A ... é uma empresa do grupo societário ... e tem como actividade principal a gestão dos postos de venda de combustíveis pertencentes à rede própria da ..., S.A.”.
- 1.3.7.** “Tais postos localizam-se em vários pontos do país e são usualmente designados por Estações de Serviço (ES) ou Áreas de Serviço (AS), estas últimas situadas em autoestradas”.
- 1.3.8.** “A rede gerida pela ... abarca actualmente cerca de 60 ES/AS e mais de 450 trabalhadores”.
- 1.3.9.** “O modelo de gestão e organização no que respeita a horários de trabalho que, na generalidade das ES/AS o em consonância também com os interesses da generalidade dos trabalhadores e trabalhadoras, melhor se adequa à actividade da ... nos seus postos de abastecimento consiste no regime de turnos rotativos”
- 1.3.10.** “Passamos a expor os fundamentos que motivam a esta opção da ..., em particular na ES ..., onde V. Exa. exerce actualmente funções”.
- 1.3.11.** “Esta ES, adiante designada por ES ..., localiza-se na Av. ..., Lisboa, e tem um período de funcionamento de 7 dias por semana entre as 07:00h e as 23:00h”.
- 1.3.12.** “O quadro desta ES é composto pela trabalhadora ... com a categoria de Gerente e 5 funcionários(as) com a categoria de Operador de Posto de Abastecimento (OPA), a saber, ..., ..., ..., ... e ...”.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.3.13.** “A ES ... integra 4 bombas de abastecimento de combustível, e uma loja com diversas mercadorias disponíveis para venda ao público, designadamente diversos géneros alimentares, revistas, jornais e artigos para automóvel. A loja dispõe de dois balcões de venda, cada um com uma caixa registadora”.
- 1.3.14.** “Os horários de trabalho dos (as) trabalhadores (as) com a categoria de OPA estão organizados em regime de turnos rotativos, com escalas repetidas a cada 4 semanas, conforme escala de turnos em vigor na ES ... que se junta como DOC. 2.
- 1.3.15.** “Na ES ... o regime de turnos rotativos vigente justifica-se pelas diferentes funções específicas que estão atribuídas aos trabalhadores, consoante o turno em que se inserem”.
- 1.3.16.** “Com efeito, aos trabalhadores com a categoria de OPA estão atribuídos três grupos de funções gerais que se passam a descrever”:
- 1.3.17.** “Caixa - Atendimento ao público e recebimento de valores e processamento das vendas de combustíveis e outras mercadorias à disposição dos clientes na loja da ES;”
- 1.3.18.** “Apoio à loja e à ES em geral - Reposição de produtos nos expositores da loja da ES incluindo nas câmaras frigoríficas, verificação dos prazos de validade, leituras de contadores e realização de sondagens aos tanques, leituras e registo das temperaturas dos equipamentos de conservação dos produtos alimentares, recepção e conferição de encomendas, acondicionamento de mercadorias no armazém, apoio à cafetaria da ES, zelar pela limpeza e arrumação geral do exterior e da loja da ES”.
- 1.3.19.** “Apoio administrativo - Apoio aos gerentes e encarregados das ES auxiliando-os em tarefas administrativas correntes, tais como



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO
conferência de valores e organização de ficheiros e documentos.
Estas tarefas são exercidas apenas por funcionário(a) nomeado pela
gerente, ocupando em média cerca de 2 a 3 horas de trabalho diário
do/a OPA em questão. Na ES ... a funcionária designada para este
tipo de tarefas é actualmente a ...”.

- 1.3.20.** “As funções referidas em 1 e 2 são normalmente e na generalidade das ES cometidas pela empresa alternadamente aos OPA”.
- 1.3.21.** “De facto, a experiência adquirida pela ... no exercício da sua actividade, tem-lhe revelado que, sempre que tal seja possível, deve-se evitar atribuir a OPA exclusivamente funções de caixa e atendimento a clientes durante longos períodos de tempo (semanas ou meses), uma vez que tal implica que estejam normalmente imóveis de pé a operar uma máquina registadora exercendo um conjunto de tarefas repetitivas”.
- 1.3.22.** “Por outro lado, as funções de OPA referidas em 2, apesar de mais diversificadas têm também uma componente física como se pode verificar acima, sendo igualmente de evitar, na medida do possível, que sejam cometidas sempre aos mesmos trabalhadoras e trabalhadores”.
- 1.3.23.** “Existe portanto um interesse mútuo OPA/empresa de que os primeiros possam exercer em dias alternados e pelo menos uma vez por semana as funções referidas em 1 e 2.”
- 1.3.24.** “Os termos em que é organizada essa rotatividade de funções têm, porém, de ser definidos pela empresa com base em regras que possibilitem uma eficaz organização do trabalho”.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.3.25.** “Ora, desde logo, as funções de Caixa, devem ser exercidas continuamente pelo mesmo OPA durante o seu período normal de trabalho diário”.
- 1.3.26.** “Com efeito, o/a mesmo OPA abre e fecha cada turno contabilístico na máquina registadora através de uma senha e código pessoal, está a par das incidências ao longo do turno e verifica e acerta os valores finais e passando - os ao colega do turno seguinte”.
- 1.3.27.** “Trata-se de uma função, que, pela sua elevada responsabilidade, necessita de acompanhamento contínuo pelo mesmo funcionário”.
- 1.3.28.** “Seria, pois, disruptivo para o normal procedimento de caixa se dois ou mais funcionários durante o mesmo turno passassem a ocupar alternadamente o mesmo posto de trabalho na caixa registadora”.
- 1.3.29.** “Assim, para que os/as OPA exerçam também as funções referidas em 2. é necessário que a diferenciação de funções se faça predominantemente entre turnos e não ao longo do período normal de trabalho diário de cada trabalhador”.
- 1.3.30.** “O mapa de turnos rotativos constante do Doc. 2 reflecte claramente este contexto, podendo aí constatar-se a existência dos seguintes turnos:
- 1.3.31.** “Turnos "T" e "M" que correspondem à abertura e fecho da ES (07:00h e 23:00h), bem como às horas de abertura e fecho de cada um dos turnos de caixa (07:00h-15:00h e 15:00h-23:00h). São portanto turnos em que os trabalhadores exercem predominantemente as funções de caixa referidas em 1”.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.3.32.** “Turno "Intermédio" (11:00h-19:00h), durante o qual os funcionários realizam predominantemente as funções compreendidas em 2”.
- 1.3.33.** “O turno "D" (09:30h-17:30h) que corresponde ao horário da gerente da ES ...”.
- 1.3.34.** “No que respeita à distribuição destes turnos acima referidos ao longo das semanas, bem como aos dias de descanso semanal, é possível verificar no horário junto como Doc 2 que há mais trabalhadores ao serviço na ES ... de 6ª a 2ª feira”.
- 1.3.35.** “Tal deve-se à maior afluência de clientes que se verifica na generalidade das ES/AS ... durante estes dias, e, no caso particular da ES ..., ao facto de vigorar há cerca de 2 anos uma campanha semanal de desconto no combustível aos sábados e domingos”
- 1.3.36.** “Os resultados desta campanha estão claramente demonstrado no mapa de vendas de loja e combustível da ES durante os anos de 2010 e 2011 que se junta como DOC. 3, verificando-se que as vendas correspondentes a cerca metade de todo o combustível vendido durante um ano ocorre ao fim-de-semana e cerca de um terço das vendas de loja ocorrem também nestes dois dias”.
- 1.3.37.** “A maior afluência de clientes aos fins-de-semana implica a necessidade de reforçar as funções de caixa, daí que aos sábados e domingos na ES ... seja sempre necessária a presença de 2 funcionários (as) em cada turno a exercer funções de caixa, conforme se pode constatar no Doc. 2. As funções de apoio à ES referidas em supra 2. reduzem-se nestes dias ao estritamente necessário, designadamente reposições de produtos, e podem ser executadas por esses mesmos funcionários”.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.3.38.** “Às 6^{as} e 2^{as}-feiras verifica-se também um considerável acréscimo de actividade na ES, pois, ainda que não haja desconto no combustível nestes dias, há necessidade de reforçar as actividades referidas em 2.”
- 1.3.39.** “De facto, à 6^a feira é necessário preparar a ES para o período de campanha dos dias subsequentes e, à 2^a-feira, visto que durante o fim-de-semana os operadores realizaram predominantemente funções de caixa, é necessário repor a normalidade na ES ...”
- 1.3.40.** “Vejam as tarefas que são intensificadas às 2^a e 6^a-feiras e que não podem ser realizadas ao fim-de-semana devido à sobrecarga de funções de caixa: limpeza e arrumação de toda a Estação de Serviço incluindo exterior (2^a e 6^a); tarefas administrativas diversas (2.^a e 6^a); introdução de guias (2^a); elaborar encomendas (2^a); recepção de mercadorias (6^a e 2^a); abastecimento total das câmaras frigoríficas e todos os expositores da loja (2^a e 6^a)”.
- 1.3.41.** “No horário de trabalho junto como Doc. 2 está bem patente este acréscimo de actividade às 6^a e 2^a feiras: à 6^a-feira estão ao serviço todos os trabalhadores do quadro da ES ... e à 2^a-feira apenas um dos trabalhadores está de folga (à excepção da escala na 3^a semana em que dois trabalhadores estão em descanso semanal)”.
- 1.3.42.** “Os dias de menor movimento correspondem às 3^{as} e 4^{as} sendo nesses dias possível colocar dois funcionários simultaneamente em descanso semanal, possibilitando que o mapa de horário respeite os limites legais máximos do período normal de trabalho semanal”.
- 1.3.43.** “O horário da ES ... junto como Doc. 2 tem ainda em conta as condicionantes que resultam da S/situação de incapacidade temporária”.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.3.44.** “De facto, à data em que nos submeteu o seu pedido de flexibilização/fixação de horário de trabalho, encontrava-se com uma incapacidade temporária parcial (ITP) de 30% (cfr. DOC. 4). Em consulta pelo médico do trabalho, foram-lhe fixadas as seguintes restrições (vd. DOC. 5):”
- 1.3.45.** “Necessita de banco para repouso articular do membro inferior direito durante 10 minutos em cada hora laboral.”
- 1.3.46.** “Não pode pegar ou movimentar pesos superiores a 5Kg designadamente bilhas de gás ou paletes, nem despejar caixotes do lixo”.
- 1.3.47.** “Ora, o horário de trabalho junto como Doc. 2 foi elaborado de modo que V. Exa. possa ser coadjuvada por colega, assegurando-lhe que nunca fica desacompanhada na ES e/ou no exercício das suas funções, em contraste com outros dias em que estão apenas previstos dois turnos "M" e "T" e que correspondem precisamente aos seus dias de descanso semanal”.
- 1.3.48.** “Em relação ao S/ pedido de flexibilidade de horário com fixação de horário de trabalho num período compreendido entre as 08:00h e as 17:00h de 2ª a 6ª feira, com dias de descanso semanal fixos aos sábados e domingos, cumpre, desde já, esclarecer o seguinte”
- 1.3.49.** “Nos termos do art.º 56º, n.º 2, do CT horário flexível é "aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.
- 1.3.50.** “Porém, do citado preceito legal não decorre que V. Exa. possa pré-determinar o horário trabalho na S/ comunicação de 04/05/2011 no que respeita às horas concretas de início e termo do trabalho diário ou a dias de descanso semanal”.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.3.51.** “Ademais, uma vez que V. Exa. entrou novamente de baixa em 19/05/2011, por incapacidade permanente temporária e não sendo previsíveis as restrições que no momento do seu regresso possa apresentar e conseqüentemente o tipo de tarefas que pode realizar e os turnos onde poderá ser inserida, independentemente de eventual flexibilidade do seu horário, não se alcança o sentido prático de lhe conceder ou implementar, por ora, na ES ... um horário nos termos pré-determinados que nos solicitou. Em todo o caso, não deixamos de analisar a S/pretensão”.
- 1.3.52.** “Em primeiro lugar, a sua fixação no turno I, mesmo sem flexibilidade, impediria a rotação de todos os trabalhadores da ES no exercício do tipo de funções que cabem a esse turno, obrigando-os a exercer quase exclusivamente funções de caixa, o que lhes é efectivamente prejudicial como acima se mencionou, sendo certo que V.Exa nunca exerceria tais funções no futuro, ficando, assim, isenta desse tipo de trabalho, o que nos parece uma patente violação do princípio da igualdade que não será de admitir meramente com base nos direitos parentais à flexibilidade do horário de trabalho”.
- 1.3.53.** “Em segundo, durante os sábados e domingos a ES ... deixaria de poder contar com dois trabalhadores em cada turno e teria que abrir e encerrar a sua actividade com apenas um funcionário”.
- 1.3.54.** “Ora, o elevado fluxo de clientes que se regista durante o fim-de-semana não é susceptível de ser gerido apenas por um funcionário”.
- 1.3.55.** “Tal situação afastar-se-ia dos padrões desta empresa no que respeita ao nível da qualidade do serviço prestado aos clientes e sujeitaria os seus colegas a um ritmo de trabalho desproporcionado”.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

1.3.56. “Em suma, dos factos expostos nos parágrafos precedentes resulta que, devido a imperiosas exigências de organização do trabalho na ES ..., a empresa não poderá implementar o horário proposto por V. Ex.^a”.

1.4. A requerente apresentou a sua apreciação escrita sobre o fundamento da intenção de recusa ao seu pedido de flexibilidade de horário, referindo, nomeadamente o seguinte:

1.4.1. “Recebi, em 26.5.2011 a v/comunicação, da mesma data, emitida para os efeitos do art.º 57º, nº 4 do Código do Trabalho - Intenção de recusar o pedido de horário flexível por mim formulado em 5.5.2011”.

1.4.2. “Na verdade, a V/ comunicação foi emitida para além do prazo de 20 dias estabelecido no referido preceito”.

1.4.3. “A falta de comunicação de recusa dentro desse prazo tem como efeito a aceitação do pedido nos seus precisos termos”.

1.4.4. “Quanto ao conteúdo da V/ comunicação, quero, antes de mais, juntar à presente os horários dos meus dois filhos. Esclareço que as datas neles constantes não são exactas: como podem ver, as confirmações têm a mesma data dos pedidos; e, de facto, os documentos foram logo elaborados, mas não foram logo assinados, nem lhes foram apostos selos brancos. Para isso, tive de esperar, e só agora os pude levantar em condições. Espero que compreendam, ainda, que, na hipótese de eu pedir a rectificação das datas de emissão, a espera por novos documentos correctamente passados seria ainda maior”.

1.4.5. “No entanto, os dados referentes a horários estão correctos e era isso que V. Ex.as queriam saber”.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.4.6.** “Quero também deixar claro que nunca pedi o horário das 11:00 às 19:00 como V. Ex.as referem na V/carta sem data que V. Ex.as enviaram em 17.5 e que eu recebi a 18”.
- 1.4.7.** “Na verdade, o horário das 11:00 às 19:00 não foi um pedido meu, mas sim uma recomendação do Sr. Dr. ..., médico do trabalho, enviada em 11.4.2011 por e-mail para a Sra. D. ..., válida por 2 meses, que terminarão em 11.6, sem prejuízo de reavaliação”.
- 1.4.8.** “V. Ex.as têm pleno conhecimento de que assim é. E DESDE JÁ VOS PEÇO QUE, QUANDO ENVIAREM O PROCESSO À CITE, ENVIEM TAMBÉM O REFERIDO E-MAIL.”
- 1.4.9.** “Vista a V/carta, constato que nenhuma das objecções por vós levantadas tem a ver com os horários dos meus filhos ou especificamente com o horário das 09.00 às 17.00 que vos solicitei”.
- 1.4.10.** “O problema é que V. Ex.as não prescindem, não abdicam nem transigem minimamente no que toca a gerirem os horários como melhor vos convenha”.
- 1.4.11.** “Ora, isso é lícito, mas não é um valor absoluto. A Lei também reconhece o meu direito a um horário flexível”.
- 1.4.12.** “V. Ex.as, em vez de procurarem harmonizar interesses, optam por declarar-se indisponíveis para atender ao meu pedido”.
- 1.4.13.** “Vai assim o processo à CITE, com a vossa negativa fora do prazo do nº 3, com os efeitos do nº8, a), ambos do art.º 57º do Código do Trabalho. Mas não há-de ir sem que aqui fique dito que EU, POR MIM, ESTOU DISPOSTA A BUSCAR UMA SOLUÇÃO DE CONSENSO, DENTRO DO RAZOÁVEL, QUE ACAUTELE OS INTERESSES QUA A LEI QUIS ACAUTELAR”.



1.4.14. “Lembro ainda, que antes de ter sofrido, ao vosso serviço, o Acidente de Trabalho de há três anos, que me obrigou a duas operações, e longos e penosos tratamentos, eu tinha um horário fixo, que cumpria, bem e V. Ex.as andavam satisfeitos”.

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.

2.1.1. 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, dispondo, para o efeito, do prazo de 20 dias, a partir da recepção do pedido do trabalhador, para o



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

informar por escrito sobre os fundamentos da intenção de recusa. Se não observar o prazo indicado considera-se aceite o pedido formulado, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

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

Questão Prévia – Do alegado deferimento tácito.

2.3. No caso em análise a trabalhadora solicitou, no seu requerimento, apresentado em 4 de Maio de 2011, e recepcionado pela entidade em **5 de Maio de 2011**, trabalhar em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, apenas recebendo a



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO
intenção de recusa ao seu pedido em **26 de Maio de 2011**. Conforme documento junto pela entidade empregadora.

- 2.4.** Neste sentido, como questão prévia, afigura-se excedido o prazo estabelecido para esta comunicação, que, como atrás referido, deveria ter sido efectuado até 20 dias a contar da recepção do pedido formulado pela Trabalhadora – **25 de Maio de 2011**.
- 2.5.** Ora, o que de facto decorre do presente pedido é que a trabalhadora pretende prestar a sua actividade entre as 9:00h e as 17:00h, de segunda a sexta feira, aliás, horário que “já vinha praticando na empresa até à data do acidente de trabalho”, a fim de acompanhar os seus filhos de 4 e 8 anos ao infantário e escola, respectivamente.
- 2.6.** A requerente solicitou o prazo máximo para o exercício do seu direito à flexibilidade de horário, pelo que o legislador previu o limite até o filho perfazer 12 anos.
- 2.7.** A requerente declarou que os seus filhos menores fazem parte do seu agregado familiar e que vivem com ela em comunhão de mesa e habitação e declarou ainda que o outro progenitor tem actividade profissional, praticando um horário de trabalho nocturno.
- 2.8.** A entidade empregadora tem intenção de recusar o pedido de flexibilidade de horário apresentado pela requerente assente na fundamentação vertida na comunicação, datada de 26 de Maio de 2011, fora de prazo de 20 dias (Doc. nº 2 do Processo Administrativo), na qual termina que “devido a imperiosas exigências de organização do trabalho na ES ..., a empresa não poderá implementar o horário proposto”.
- 2.9.** Com efeito, considerando que a requerente preencheu todos os requisitos formais a que aludem os normativos supracitados, sucede que se deu o deferimento tácito do seu pedido para trabalhar em regime de



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO
horário flexível, nos termos da alínea a) do nº 8 do artigo 57º do Código
do Trabalho.

2.10. Na verdade, entre a data de recepção do requerimento da Trabalhadora e a data em que a entidade empregadora notificou aquela da intenção de recusa do pedido, decorreu mais de 20 dias, pelo que, nos termos da referida norma, considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido.

QUESTÃO CONEXA

2.11. Ora, recordamos que, no presente caso, a requerente trabalhadora solicita a passagem ao regime de horário flexível, de segunda a sexta-feira entre as 9h00 e as 17h00, ou seja, de modo a não iniciar-se antes das 8h00 nem terminar após as 17h00, visto que o estabelecimento em que os seus filhos se encontram abre às 9h00 e encerra às 17h00.

2.12. Na verdade, o que a trabalhadora, ora requerente, pretende é que a sua entidade empregadora reconsidere a sua situação, **mantendo-a no horário que vinha praticando na empresa, ou seja, de 2ª a 6ª feira das 9h00 às 17h00.**

2.13. A entidade empregadora pretende recusar o pedido da trabalhadora, fundamentando tal recusa em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento do estabelecimento, nomeadamente quanto à necessidade de distribuição do horário de trabalho por todos os dias da semana e que se prende com a essência da sua actividade – gestão dos postos de venda de combustíveis pertencentes à rede própria da ..., S.A.

2.14. Para o efeito, alega a entidade empregadora que o modelo de gestão e organização no que respeita a horários de trabalho consiste no regime



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

de turnos rotativos, sendo que o funcionamento do estabelecimento das ..., onde a trabalhadora exerce a sua actividade, tem um período de funcionamento de 7 dias por semana entre as 07:00 e as 23:00h e o seu quadro é composto por uma Gerente e cinco (5) funcionários/as com a categoria de Operador de posto de Abastecimento (OPA).

- 2.15.** No que respeita à parte formal, nomeadamente quanto ao facto de a empresa alegar que a trabalhadora pretende praticar um horário fixo, salienta-se que não existe nada na lei que impeça um/a trabalhador/a que requer flexibilidade de horário de iniciar e terminar a sua jornada diária à mesma hora, desde que observados os limites impostos pela entidade empregadora, tendo em conta o conceito de flexibilidade de horário, assumido através dum novo paradigma, adoptado no âmbito dos novos instrumentos de flexibilidade introduzidos pela última revisão do Código do Trabalho e inserto no espírito do nº2 e nº3 do artigo 56º do referido diploma.
- 2.16.** Na realidade, ao estabelecer o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, o legislador atribuiu aos trabalhadores com responsabilidades familiares (que tenham filhos menores de 12 anos) a possibilidade de requerer ao empregador o exercício do direito a trabalhar no regime especial de horário flexível, permitindo-lhe escolher, dentro de certos limites, as horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador, por seu turno, elaborar o horário flexível observando os aludidos normativos que constam do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o que implica, forçosamente, que o empregador designe, dentro da amplitude determinada pelo/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.
- 2.17.** No caso em apreço, considerando uma prestação diária de trabalho de 8.00h, tais períodos corresponderiam a uma amplitude de 2.40h cada.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.18.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos trabalhadores, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.19.** Do exposto resulta que, dentro das margens móveis de entrada e saída e dos períodos de presença obrigatória que constituem o horário flexível, é sempre possível cumprir um horário fixo.
- 2.20.** E em regra, o/a trabalhador/a indica o início e o termo do período diário, com vista a que o empregador possa gerir melhor os recursos humanos ao seu dispor e organizar o tempo de trabalho.
- 2.21.** Relativamente à questão substancial, a entidade empregadora justifica a recusa apresentando os motivos já aqui referidos no presente parecer e que em suma se prendem com o facto de a trabalhadora integrar uma equipa de 5 colaboradores que se encontra organizada em regime de turnos rotativos, sendo que por forma a assegurar o normal e diligente atendimento do cliente, é imperativa a presença no estabelecimento, dentro do horário de atendimento ao público, de, pelo menos, dois funcionários em cada turno a exercer funções de caixa (sobretudo ao fim de semana).
- 2.22.** Ora, cumpre referir que, 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.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.23.** 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, não chegou ao conhecimento desta Comissão qual o regime de horário flexível praticado na empresa, nomeadamente na loja em que a requerente presta a sua actividade, pelo que, nesta conformidade, o caso *sub judice* não é passível de ser enquadrado como configurando uma situação excepcional em que se justifique a recusa da entidade empregadora.
- 2.24.** Assim, caberia à entidade empregadora elaborar o regime de trabalho com flexibilidade de horário, dentro dos limites da lei, por forma a possibilitar à trabalhadora a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, nos termos do nº 3 do artigo 127º 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”.

Da Alegada Alteração Unilateral do Horário de Trabalho

- 2.25.** Relativamente à alteração do horário de trabalho, a trabalhadora requerente alega que a entidade empregadora alterou unilateralmente o seu horário de trabalho e que em consequência dessa alteração, os seus dias de descanso semanal deixaram de ser ao sábado e ao domingo, como até aí tinha sucedido – “Lembro ainda, que antes de ter sofrido, ao vosso serviço, o Acidente de Trabalho de há três anos, que me obrigou a duas operações, e longos e penosos tratamentos, eu tinha um horário fixo que cumpria, bem e V. Exas. andavam satisfeitos”.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.26.** Na verdade, o facto de o horário de trabalho da requerente não ter sofrido qualquer modificação quanto aos dias de descanso semanal e complementar, gerou na trabalhadora a convicção de que tal se manteria no futuro – mesmo após ter sofrido o acidente de trabalho –, sendo que tinha organizado a sua vida pessoal e familiar de acordo com o dito horário.
- 2.27.** Embora alguma jurisprudência entenda que não sendo o trabalhador expressamente contratado para cumprir determinado tipo de horário lhe pode ser imposto horário de natureza distinta, crê-se que quando seja substancial, isto é, quando determine perturbação visível na vida do trabalhador, a modificação carecerá do assentimento deste. O mesmo sucede com a alteração do período de descanso semanal, quer quanto à sua distribuição pela semana de calendário, quer no que respeita ao seu *quantum*.
- 2.28.** A instituição do trabalho por turnos pode configurar alteração substancial do tempo de trabalho dos trabalhadores envolvidos e, nessa medida, estar sujeita ao acordo destes.
- 2.29.** A jurisprudência tem sido particularmente sensível, neste domínio, aos casos de abuso de direito (artigo 334º do Código Civil), já reconhecido e, situações de alteração injustamente penosa ou motivada pelo propósito de punir o trabalhador.
- 2.30.** Ora, devendo o empregador elaborar um regime de horário flexível, ao abrigo do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, que tenha em consideração quer os seus interesses, quer os interesses dos trabalhadores com responsabilidades familiares, como já tivemos o ensejo de referir neste parecer, não chegou ao conhecimento desta Comissão qual o regime de horário flexível praticado na empresa, nomeadamente no estabelecimento em que a requerente presta a sua actividade, pelo que, nesta conformidade, o caso *sub judice* não é



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO
passível de ser enquadrado como configurando uma situação
excepcional em que se justifique a recusa da entidade empregadora.

- 2.31.** Assim, em sede de conclusão, importa reforçar que cabe à entidade empregadora 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 nº 3 do artigo 127º do Código do Trabalho e logicamente esta medida permitirá à empresa negociar uma realidade laboral adaptada às suas circunstâncias e necessidades, o que permite ganhos de eficiência, bem como, dá a oportunidade de implementar os novos instrumentos de flexibilidade introduzidos pelo novo Código do Trabalho.
- 2.32.** Cumpre ainda referir que, nos termos do nº 2 do artigo 221º 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.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao que antecede, a CITE delibera emitir parecer prévio desfavorável à recusa da entidade empregadora ..., Lda, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela Trabalhadora ..., por considerar que o pedido foi aceite nos precisos termos em que foi formulado pela trabalhadora, de acordo com o preconizado pela alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 3.2.** A CITE recomenda à entidade empregadora que elabore, como deve, o regime de horário flexível da trabalhadora com



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO
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 4 JULHO DE 2011**