



PARECER N.º 17/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 1051 – FH/2010

I – OBJECTO

- 1.1. Em 20.12.2010, 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, 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 17.12.2010, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que “no seguimento da informação que lhe foi transmitida no dia 25-10-2010 de adesão ao acordo de regime de adaptabilidade, (e apesar do acordo verbal com a sua Responsável de Serviço em Julho quanto a rotatividade de horários), vem solicitar que lhe seja permitido um horário flexível / não alargado, visto não ter possibilidades de deixar os seus filhos a cargo de ninguém, após



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

encerramento das escolas, o que é incompatível com os novos horários / alargamento dos mesmos”.

- 1.2.2.** Que informa a sua total disponibilidade e flexibilidade para efectuar os seguintes horários: “9h às 18h: 3 vezes por semana e, das 8h30 às 17h30: 2 vezes por semana”.
- 1.3.** Em 02.12.2010, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora 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 ... e, em específico, do Serviço de Clientes, área à qual está afectada a sua prestação de trabalho”.
- 1.3.2.** Que “como é do seu conhecimento, 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”.
- 1.3.3.** 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”.
- 1.3.4.** Que “sendo assim, 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



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Descanso Obrigatório: Domingo, com 1 hora de intervalo para a refeição)”).

- 1.3.5.** Que “a flexibilidade por si 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”.
- 1.3.6.** 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”.
- 1.3.7.** Que “de igual forma, a rotatividade de horários, é importante também para fazer face a situações de férias ou ausências dos colaboradores”.
- 1.3.8.** Que, “na presente data, dos trinta e três colaboradores que compõem o Serviço de Clientes, no qual está inserida, já dois colaboradores se encontram a exercer funções sobre o regime de horário flexível decorrente das responsabilidades familiares, nos termos e para os efeitos do art.º 56.º e seguintes do Código de Trabalho”.
- 1.3.9.** Que “não obstante compreender 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 é possível atendê-lo”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 56.º, n.º 1 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 (artigo 57.º n.º 2 do CT).



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 presente caso, cumpre referir como relevante o facto de a recusa do pedido ter sido comunicada a 2 de Dezembro de 2010 e de a entidade empregadora ter remetido o processo à CITE apenas a 17.12.2010, ultrapassando o prazo de 10 dias a contar da



comunicação à trabalhadora concedidos pelo n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho para aquela remessa, omissão que pela alínea c) do n.º 8 do mesmo artigo promove a presunção legal de aceitação do pedido pela entidade empregadora.

- 2.4.** Assim, atenta a mora na remessa do processo à CITE e nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do CT, deve considerar-se o pedido aceite pelo empregador, cabendo-lhe todavia a fixação dos termos do horário flexível.

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.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 13 DE JANEIRO DE 2011, COM A SEGUINTE
DECLARAÇÃO DE VOTO DO REPRESENTANTE DA CIP –
CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA:**

A CIP vota favoravelmente ao sentido do Parecer relativo ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., apenas pelo facto de se ter operado o deferimento tácito do pedido (a entidade patronal não cumpriu o prazo legal de remessa do processo à CITE).