



PARECER N.º 183/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio à intenção de 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 895 – FH/2011

I – OBJECTO

- 1.1. Em 12.10.2011, a CITE recebeu da ... Portugal, 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, datado de 14.09.2011, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que “o pedido de trabalho em horário flexível fundamenta-se no facto de ter duas filhas menores de 12 anos a seu cargo, uma com 3 anos e outra com 21 meses, visando o superior interesse e os direitos fundamentais das crianças”.
 - 1.2.2. Que “o pai das meninas trabalha no regime de horário fixo o que dificulta a organização de horários entre os dois de modo a conciliar



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

com a creche das crianças e as suas necessidades primárias e, não tem outro familiar que acompanhe as crianças. Acrescenta que as semanas em que foi obrigada a pernoitar fora teve evidente impacto negativo na estabilidade emocional das crianças”.

- 1.2.3.** Que “foi advertida pela empresa por não estar a pernoitar toda a semana fora de casa, tendo inclusive, sido acusada de estar a desobedecer a ordens e directrizes da Gerência ao regressar todos os dias a casa. A verdade é que nunca tal foi proibido pela Gerência, ficando ao critério de cada funcionário - Auditor - fazer a gestão do local de pernoita, regressando ou não diariamente a casa”.
- 1.2.4.** Que “alega a empresa, que tal não é viável em virtude de algumas vezes passar mais de 6 horas em viagem por dia, mas tal só sucede em virtude da zona para a qual foi destacada ficar bem distante da sua área de residência”, pois “nunca se recusou a deslocar-se para qualquer zona para a qual foi destacada, apenas o que pede é para não ficar deslocada durante uma semana, como pretende a empresa”.
- 1.2.5.** Que “a atribuição da Região TM permitia a sua pernoita em casa, sem ter de conduzir muitas horas, logo reduzindo os custos como pretendem e alegam para justificar a obrigatoriedade de pernoitar fora de casa. Podendo desta forma estar com as suas filhas, participando do seu dia-a-dia”.
- 1.2.6.** Que “o trabalho em horário flexível terá início a 30 (trinta) dias, após a recepção pela empresa do presente pedido e deverá ter a duração máxima permitida, nos termos da lei”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.2.7.** Que, “mais declara que as menores supra mencionadas fazem parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em regime de trabalho em horário flexível”.
- 1.2.8.** Que “o trabalho será prestado de segunda a sexta, executando as auditorias de acordo com o plano de controlo, com a duração diária de 8 horas, no período compreendido entre as 08H30 e as 17H30, com uma hora para almoço e duas folgas semanais, de modo a poder regressar e pernoitar todos os dias em casa”.
- 1.3.** Em 28.09.2011, 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, “de acordo com o contrato de trabalho celebrado entre a ... Portugal (na altura designada por ... Portugal) e a trabalhadora, ora requerente, em 01 de Abril de 1999, foi esta contratada para “(...) exercer as funções de Agente de controlo (Inspector) de unidades de produção agrícola e/ou de preparação de produtos agrícolas (...), em Portugal, de acordo com as instruções escritas a receber pelas Ordens de Missão correspondentes.”
- 1.3.2.** Que “a trabalhadora prestará os serviços referidos acima num horário semanal de 40 horas, na sede social do primeiro outorgante ou noutros locais, em Portugal, onde se justifiquem realizar as acções de controlo (inspecção), de acordo com as necessidades estabelecidas pelo primeiro outorgante”.
- 1.3.3.** Que, "dada a natureza das funções de controlo (inspecção) e a dificuldade inerente à fixação precisa da duração e repartição das horas de trabalho diário, fica acordado entre os dois outorgantes a



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

possibilidade de cumprir um número de horas de trabalho variável, quando realizado fora da sede social do primeiro outorgante, apesar de enquadrado no total, semanal acima referido (...).”

1.3.4. “Que apesar da trabalhadora ter introduzido neste novo pedido, um período para início e termo de trabalho diário (como exigido no artigo 56º do CT), a essência do pedido mantém-se inalterável, ou seja, a sua vontade de pernoitar em casa todos os dias”.

1.3.5. Que, a empresa “considera que este propósito não se enquadra num regime de horário de trabalho flexível a que se refere o artigo 56º do CT”, pois, “a actividade de controlo não é uma actividade que possa ser enquadrada num horário fixo. É uma actividade que requer uma constante adaptabilidade de horário, bem como uma ampla mobilidade geográfica (deslocações de distâncias e duração variáveis)”.

1.3.6. Que “existem variáveis que condicionam significativamente o período de trabalho diário, tais como a duração do controlo, o tipo de controlo, o tipo de operador, etc. O planeamento do controlo é efectuado por forma a que os auditores realizem, normalmente, dois controlos por dia (0,5 dia de duração) ou apenas um (1 dia duração), nos casos de clientes (operadores) que ã priori, devido à dimensão e tipo de exploração/unidade de preparação implique um controlo de um dia”.

1.3.7. Que “a duração exacta de um controlo é de todo impossível de precisar, pelo que se por algum motivo o início do controlo se atrasar ou se o controlo demorar mais tempo do que o previsto, isso terá implicações directas nas horas de início e fim do período normal de trabalho. Torna-se, pois, evidente a impossibilidade de fixação precisa de um horário com duração e repartição de horas de trabalho



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

diário, pela natureza e condicionalismos inerentes às funções de controlo”.

1.3.8. Que “estabelecer um horário "flexível" (na definição do CT), mas que seria fixo, não permite a possibilidade do Auditor (inspector) cumprir um número de horas de trabalho variável, como previsto no Contrato de Trabalho, colocaria em causa a organização, gestão e o cumprimento do plano de controlo da ... Portugal”, em virtude de “não ser possível proceder ao recrutamento de maior número de auditores”.

1.3.9. “Que a realização de controlo em zonas geográficas mais distantes, implicavam um planeamento semanal nessa mesma zona e consequentemente dormida nesses locais”. Essa é, e sempre foi, a prática instituída na ... Portugal. Nem poderia deixar de ser de outra forma, por questões de optimização do planeamento de controlo, de eficiência operacional e de redução de custos”.

1.3.10. Que “a ... compreende que esta actividade de controlo dificulte a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, mas é de facto imperiosa, seja por questões técnicas, de funcionamento e de gestão de custos, seja por questões de segurança rodoviária (dos auditores e de terceiros)”.

1.3.11. Que, “é incompreensível que um auditor faça, em algumas regiões, mais de 320 km/dia (cerca de 4 horas de tempo de deslocações/dia) e que podem, em determinadas regiões, atingir mais de 600 km/dia (mais de 6 horas de tempo de deslocações/dia)”, pois, “se assim fosse, o trabalhador (Auditor) passaria a maior parte do dia de trabalho em deslocações (entre 50 % a 75% do seu tempo de trabalho), com consequências gravíssimas quer para a empresa



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

quer para o próprio trabalhador: ao nível físico e psíquico do auditor, ao nível da segurança rodoviária, ao nível técnico, não cumprindo com os objectivos de funcionamento do organismo, pois, por experiência, confirma-se uma redução da qualidade do trabalho realizado, do número de auditorias realizadas e do cumprimento dos planeamentos e procedimentos definidos pela ...”.

1.4. Em 15.09.2011, a trabalhadora apresentou a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.4.1. Que “o seu pedido de flexibilidade de horário visa efectivamente, possibilitar a sua pernoita em casa de forma a poder acompanhar as suas filhas, sendo certo que, para que isso possa suceder, é necessário ter um horário de início e termo de trabalho”.

1.4.2. “Que o planeamento de controlo é baseado na BD existente onde consta informação sobre o controlo anterior, nomeadamente a duração do mesmo no ano anterior, logo o planeamento já contemplará uma previsão da duração do mesmo no sentido de antever a melhor hora de começo e eventual hora de fim. Raras são as vezes em que um controlo se atrasa no seu começo, pelo que, o horário de início não será comprometido”.

1.4.3. Que “a duração do seu horário de trabalho, apesar do que consta no seu contrato indicar a laboração de 8 (oito) horas diárias, sabe a empresa que esta média semanal/mensal/anual é excedida. A fixação da hora de fim de dia, mesmo que orientadora, não deixará de mais uma vez reforçar o cumprimento do Contrato de Trabalho”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.4.4.** Que “o contrato de trabalho celebrado prevê a possibilidade de cumprir um número de horas de trabalho “variável” e a obrigatoriedade diária de flexibilidade”, pois, a sua função deverá ser executada dentro de 40 (quarenta) horas semanais”.
- 1.4.5.** “Que conseguiu sempre desenvolver o seu trabalho e vir pernoitar a casa, até que a empresa alterou as regras e lhe exigiu que pernoitasse fora”.
- 1.4.6.** Que “reitero que, desde sempre a gestão da pernoita ficou ao critério de cada funcionário, nunca existindo qualquer limite em distância para definir quando, ou em que, circunstância se dormiria fora de casa”, pelo que, não é verdade que, desobedeceu a ordens e directrizes da Gerência ao regressar todos os dias a casa. A verdade é que nunca tal foi proibido pela Gerência, ficando ao critério de cada funcionário - Auditor - regressar ou não diariamente a casa”.
- 1.4.7.** Que, “conforme as orientações que lhe foram transmitidas, reafirma o seu esforço para a minimização de despesas sempre ocorreu e manteve-se, já que desde sempre e dentro das praticas normais da empresa, assim o fez, de acordo com seu contracto de trabalho, o pagamento de despesas seria feito em termos de ajudas de custo”.
- 1.4.8.** Que, “o serviço prestado fora do local de residência compreende: - pagamento de almoço, se fora de casa a esta hora; - pagamento de jantar, se fora de casa a esta hora; - pagamento de dormida, se dormir fora de casa para a pernoita”.
- 1.4.9.** Que, “quanto à política de redução de custos, as contas que efectuei aquando do regresso diário a casa da zona BI, a empresa teria aproximadamente iguais despesas entre ir e vir diariamente



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

(gasóleo/portagens) vs. pernoitar 1 (uma) semana/regressar (gasóleo/portagens/dormidas/refeições), pelo que, a política da empresa de redução de custos foi efectivamente tida em conta para justificar tais deslocações”.

1.4.10. Que, “a atribuição da Região TM permitia a sua pernoita em casa, sem ter que conduzir muitas horas, logo reduzindo os custos como pretendem. Podendo desta forma estar com as minhas filhas, participando no seu dia-a-dia”.

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;



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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).

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”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

2.3. A entidade empregadora alega, fundamentalmente, que “a actividade de controlo não é uma actividade que possa ser enquadrada num horário fixo. É uma actividade que requer uma constante adaptabilidade de horário, bem como uma ampla mobilidade geográfica (deslocações de distâncias e duração variáveis)”.

2.3.1. É de salientar que a elaboração do horário flexível é da competência do empregador, de acordo com o disposto no citado n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o que a trabalhadora solicita são as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, que cabem sempre dentro de um horário flexível.

2.3.2. Os motivos alegados pela empresa não demonstram objectiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa o seu funcionamento.

2.4. Acresce que, a entidade empregadora recebeu o requerimento da trabalhadora a 16.09.2011 e respondeu a comunicar à ora requerente os fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível a 28.09.2011, tendo a trabalhadora recebido em mão, nesta mesma data, os referidos fundamentos da intenção de recusa, pelo que, a entidade empregadora deveria ter enviado o processo para apreciação da CITE, até ao dia 08.10.2011, que, sendo um sábado, seria até ao dia 10.10.2011, nos termos dos n.ºs 4 e 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, mas, apenas o remeteu a 12.10.2011,

2.4.1. Assim, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, como a entidade empregadora não submeteu o processo à apreciação da CITE dentro do prazo previsto no n.º 5 do mesmo



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

preceito legal, considera-se que o empregador aceita o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ... Portugal, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ...
- 3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve 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 9 DE NOVEMBRO DE 2011**