



PARECER N.º 40 /CITE/2011

Assunto: Parecer prévio à recusa da concessão 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. Promovido pela empresa ..., Lda. Processo n.º 128 – FH/2010

I – OBJECTO

- 1.1. Em 15 de Fevereiro de 2011, a CITE recebeu da ..., Lda., com sede na Rua ..., em Lisboa, um pedido de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de horário apresentado pela trabalhadora ...
- 1.2. A referida trabalhadora, mediante um requerimento epigrafado “pedido de horário flexível”, datado de 11.01.2011 e recebido na entidade empregadora a 12.01.2011, depois de referir ter recebido sugestão de pedido horário flexível por parte de inspector da Autoridade das Condições de Trabalho – em exercício de funções no estabelecimento a 13.12.2010, solicitou autorização para prestar trabalho em horário exclusivamente de manhã, para prestar cuidados diários a seu filho menor de menos de um ano, que está a criar quase sozinha, nomeadamente porque:
 - a) o seu cônjuge exerce as funções de motorista internacional e não pode assim prestar apoio à educação do menor;
 - b) Sendo a loja em ..., tem de percorrer diariamente 60 Km;
 - c) Quando esteve na Cidade da Guarda percorria 6 Km apenas.



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

- 1.3.** A empresa junta carta dirigida à trabalhadora, datada de 31.01.2011 e recebida por esta em 3.02.2011 – a considerar-se um mero erro de escrita constante na apreciação da intenção de recusa, que a reportava a 03.01.2011 – a informar da intenção de indeferimento do pedido.
- 1.4.** A referida entidade empregadora reconhece – no início do documento - o pedido como de flexibilidade de horário e explicita que embora pedido para ser efectuado um horário que fosse exclusivamente de manhã e reiterando que a empresa procura sempre facilitar a articulação entre a vida pessoal e a vida profissional dos seus trabalhadores, todavia tem a intenção de recusar o pedido nos seguintes termos, que abreviadamente se passam a enunciar:
- a) A trabalhadora não indica qual o horário flexível efectivamente pretendido e por quanto tempo o solicita;
 - b) Pretende o horário de trabalho limitado ao período da manhã, porém:
 - i) a empresa tem período de abertura ao público das 9h00 às 20h00, todos os dias da semana;
 - ii) O trabalho está organizado por turnos rotativos, com o objectivo tanto de satisfazer as necessidades dos clientes e da própria actividade desenvolvida na loja;
 - iii) Existem dois turnos, nenhum abrangendo só as manhãs:
 - i) entre as 9h30 e as 18h30;
 - ii) entre as 11h00 e as 20h00.
 - iv) Os turnos são rotativos;
 - v) O estabelecimento só tem três trabalhadores, sendo a mudança de turnos efectuada de três em três dias;
 - vi) A alteração proposta converteria em fixos os actuais turnos rotativos:
 - vii) A indisponibilidade dos restantes trabalhadoras não se disponibilizarem para a prestação de trabalho apenas no turno da tarde, porque seria limitação aos horários causadora de



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

prejuízo e também de desestabilização do funcionamento da Loja;

- c) A existência de três trabalhadores prende-se com a necessidade para assegurar a mudança de turnos de três em três dias, permitindo a distribuição equitativa pelos trabalhadores dos dois turnos, sem prejuízo do gozo das folgas obrigatórias por Lei aquando da mudança de turnos;
- d) A alteração de horário requerida, causaria prejuízo sério ao normal funcionamento da loja e impede de garantir a execução dos contratos celebrados para turnos rotativos, garantindo a todos os trabalhadores a prestação de trabalho nos períodos das manhãs;
- e) A alteração do horário obrigaria a contratar novo trabalhador para assegurar a necessária prestação de trabalho, com todos os custos inerentes;
- f) Por último, o pedido pretende, afinal, o recurso a horário fixo e a tempo parcial, o que não se coaduna com a actividade desenvolvida, não se enquadra nas normas previstas e descritas no artigo 57.º do Código do Trabalho, força os colegas à realização dos horários menos pretendidos e de forma fixa.

1.5. A trabalhadora apreciou a intenção de recusa, datada de 31.01.2011 e remetida a 1.02.2011, por carta datada de 6.02.2011, alegando:

- a) a empresa não facilita a articulação entre a vida profissional e pessoal, porquanto se limita a recusar o pedido, sem formular alternativa;
- b) reitera que pretende horário flexível e a factualidade invocada para o solicitar;
- c) Lembra que quando foi transferida para ..., foi-lhe referido que o horário diurno a cumprir (10h30 às 17h30 e 12h00 às 19h00) era o adequado – encontrava-se de amamentação – porque não só evitava o horário nocturno, *como possibilitava as dispensas de amamentação – uma hora antes e outra após o horário de trabalho determinado;*



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

d) A trabalhadora explicita que pretende horário quase semelhante ao de então, ou seja:

9h30 às 18h30 e das 10h00 às 19h00, porque

- Não deixaria de haver um horário em regime de turnos rotativos;
- as colegas continuariam com o horário que tinham quando se encontrava em regime de amamentação;
- a mudança de turno continuara (...á?);
- o horário não prejudica ninguém, nem o normal funcionamento da loja porque já foi praticado um semelhante;

e) Conclui a apreciação da recusa a explicitar que pretende usufruir o regime de flexibilidade até o filho perfazer os 12 anos de idade.

1.6. A empresa reage à apreciação por parte da trabalhadora, por carta datada de 11.02.2011, na qual, além de reiterar considerandos anteriormente apresentados para a fundamentar a intenção de recusa, adianta ainda o seguinte:

- a) O pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade veio a ser concretizado pela trabalhadora num horário de trabalho por turnos das 9h30 às 18h30 e das 10h00 às 19h00;
- b) Pelo que, solicita a alteração do turno praticado das 11h00 às 20h00 por forma a entrar às 10h00 e sair às 19h00 (uma hora antes do termo inicial e do final);
- c) O estabelecimento está obrigado, por contrato celebrado com o ... onde a loja se integra, a manter o estabelecimento até às 20h00, pelo que a sua alteração, determinaria a admissão de mais um trabalhador para colmar o horário em falta, um custo excessivo e injustificado;
- d) O facto de ter sido praticado um horário semelhante, o mesmo sucedeu em virtude da amamentação e apenas durante esse período, facto que levou a que a empresa tivesse solicitado, a título excepcional, uma autorização à gerência do supra referido ...



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 das 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 (...) 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.

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, no 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*”.



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

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.*

2.3. No presente caso, cumpre concluir quanto ao caso em apreciação:

2.3.1 A trabalhadora formulou, em termos sucessivamente concretizados, um pedido de horário flexível, concluindo-se que apresentou os elementos indispensáveis para nele se submeter o pedido ao regime de pedido de parecer prévio à recusa de horário flexível.

2.4. A trabalhadora invoca a sua situação de necessitar de garantir o apoio a seu filho menor atendendo a que estando a trabalhar a cerca de 60 kms do seu domicílio e o seu cônjuge é motorista de percursos internacionais, pelo que pretende, efectivamente e em síntese, a antecipação de uma hora do início e fim do segundo turno em rotatividade.

2.5. Concluímos da análise do processo remetido e informações complementares por parte da entidade empregadora, pela



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

tempestividade da comunicação da intenção da recusa de autorização à trabalhadora, porquanto a mesma foi objecto de comunicação através de carta registada a 1.02.2011, tendo assim sido comunicada a referida intenção de recusa em tempo útil.

- 2.6.** No que importa à remessa do processo à CITE, ocorrida em 14.02.2011, nos termos do artigo 279.º do Código Civil, considerando que a mesma é indicada pela trabalhadora como recebida a 3.02.2011, terminando o prazo num Domingo é o mesmo transferido para o primeiro dia útil, o último dia do prazo para a submissão do processo à CITE tinha o seu termo a 14.02.2011, que é a data do registo da remessa do expediente por parte da empresa à CITE.
- 2.7.** Pela tempestividade da comunicação da intenção de recusa e da submissão à CITE de pedido de parecer prévio, fica afastada a aceitação do pedido pela entidade empregadora por incumprimento de prazos referidos nas alínea a) e c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código de Trabalho.
- 2.8.** Nestes termos, cumpre apreciar os fundamentos da intenção de recusa do pedido da trabalhadora, ou seja, aferir se a recusa tem fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável.
- 2.9.** A entidade empregadora pretende recusar o pedido da trabalhadora, fundamentando tal recusa, em síntese:
- a) A empresa tem de cumprir um horário de funcionamento de loja aberta todos os dias da semana entre as 9h30 e as 20h00 por força de obrigação contratual que o vincula à empresa proprietária do estabelecimento em que se insere a loja em que exerce funções a trabalhadora Mãe do menor:



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

- b) Com tal horário de funcionamento organizou um regime de turnos rotativos, assente em três trabalhadores;
- c) Alega ainda que o regime de turnos rotativos é que lhe permite dar cumprimento legal ao regime de folgas por trabalho em turnos;
- d) o trabalho em turno rotativo permite atender ao horário de funcionamento sem prejuízo do interesse dos demais trabalhadores;
- e) Alega ainda que a redução de horário do 2.º turno e a obrigação de cumprimento do horário de funcionamento da loja contratualmente assumido a obrigaria a ter de contratar mais um trabalhador o que reporta ser economicamente desvantajoso;
- f) que a situação anterior de compressão de horário de funcionamento fora obtida para acudir ao direito a dispensa para amamentação exercido pela mesma trabalhadora mas mediante autorização excepcional da empresa proprietária/gestora do espaço onde a loja se situa.

2.10. Pelo exposto, é possível concluir que o horário de funcionamento da loja não é matéria que possa ser unilateralmente alterado pela entidade empregadora, pelo menos de imediato, e que o funcionamento em turnos é rotativo e está apenas assente em três trabalhadores, sendo que a única questão controvertida é o início e o termo do segundo turno.

2.11. Não estando em causa o fim do regime de rotatividade de turnos pelo pedido formulado, mas uma solução que efectivamente prejudicaria a possibilidade de a loja corresponder ao termo final do horário de funcionamento contratualmente obrigatório, salvo se por recurso, economicamente inoportável, a contratação de mais um trabalhador para o período em falta – uma hora –, é de concluir que a autorização para a mudança de horário só poderia cumprir-se de imediato, sob pena de prejuízos económicos e eventuais reflexos negativos por incumprimento na sua relação com a empresa com quem contratualizou a permanência da loja e que só a título excepcional e temporário a autorizou a mudar.



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

- 2.12.** As conclusões do ponto anterior apontam assim para que a recusa se fundamenta em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa e que a impedem de autorizar o requerido horário de trabalho flexível.
- 2.13.** Todavia, a conclusão anterior não invalida o esforço para que, uma vez alcançadas circunstâncias menos desfavoráveis ou condicionantes quanto ao horário de funcionamento da loja, não deve o empregador deixar de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, nos termos do n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho e de na elaboração do horário de trabalho, facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, conforme dispõe a alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do mesmo Código.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da ..., Lda. relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora trabalhadora ... da sua loja em ..., em virtude desse horário poder pôr em causa o funcionamento da empresa.
- 3.2.** O presente parecer não dispensa o empregador dos deveres de proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, e de, na elaboração do horário 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, vindo a ocorrer uma alteração do actual quadro de condições desfavoráveis àquela conciliação.



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 3 DE MARÇO DE 2011**