

PARECER N.º 200/CITE/2014

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 12.02.

Processo n.º 534 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 13.06.2014, a CITE recebeu da empresa ..., 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 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 12.02.
- 1.2. No seu pedido de horário flexível, efetuado nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, dirigido à sua entidade empregadora, datado de 19.05.2014, a trabalhadora que exerce as funções de operadora, a tempo completo, na loja de Alverca do Ribatejo, refere o seguinte:
 - 1.2.1. “Tenho um filho menor de dois anos e onze meses, que necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento, e que vive comigo em comunhão de mesa e habitação”.

- 1.2.2.** “O meu cônjuge exerce funções de Consultor informático, em regime de outsourcing, na empresa ..., S.A., tendo como horário das 10 horas às 19 horas, havendo por vezes a necessidade de tal horário ser prolongado, sempre que necessário”.
- 1.2.3.** “O meu filho de quase 3 anos, frequenta a creche “...”, tendo o horário de funcionamento das 7 horas às 19 horas, pelo que, considerando o horário de trabalho do meu cônjuge, o mesmo não poderá ir buscar o nosso filho à creche, ficando tal tarefa a meu cargo”.
- 1.2.4.** “Tenho quase sete anos de antiguidade na V/empresa, e durante todo esse tempo, nunca dei uma única falta injustificada”.
- 1.2.5.** “Desde o nascimento do meu filho, o meu horário de trabalho é fundamentalmente das 9 horas às 18 horas, no entanto, fui informada que com o regresso de uma colega de loja, o meu horário iria passar a ser fundamentalmente rotativo”.
- 1.2.6.** “Pelo exposto, venho pela presente requerer a V. Exas. a flexibilidade de horário de trabalho, dentro de determinados limites e condições, ou seja, entre as 9 horas e às 18 horas de segunda a sexta feira, não tendo qualquer limitação de horário, durante os fins-de-semana e feriados, deixando nesta parte à V/consideração, em virtude de nesses dias o meu cônjuge poder apolar o nosso filho”.
- 1.2.7.** “O prazo da flexibilidade do horário de trabalho ora requerido será enquanto durarem as circunstâncias e pressupostos que o determinam, sempre tendo o limite dos 12 anos de idade do meu filho, conforme previsto na legislação aplicável”.

- 1.2.8.** “Salvo melhor opinião, há razoabilidade e proporcionalidade quer no pedido quer na sua aplicação tendo em consideração a moldura de horário de trabalho apresentado, dimensão da loja onde trabalho, número de trabalhadores, fluxo de clientes, e a especificidade do pedido”.
- 1.2.9.** “Solicito assim, um horário que poderá ser por turnos durante os fins de semana feriados, que melhor sirva os V/interesses pretendendo cumprir um horário de trabalho durante os dias úteis da semana, entre as 9 horas e as 18 horas, deforma a poder apoiar e acompanhar o meu filho menor”.
- 1.3.** Em 04.06.2014, a entidade empregadora comunica a trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido de horário flexível, com base nos fundamentos seguintes:
- 1.3.1.** “Existem motivos legais e exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem ã atribuição do horário flexível”.
- 1.3.2.** “A loja abre diariamente ao público, entre as 09H00 e as 23H00.
- 1.3.3.** “V. Exa. é operadora, exercendo funções de vendedora e aprovisionadora a tempo completo (o que corresponde a um período normal de trabalho diário de 8 horas)”.
- 1.3.4.** “Neste momento, o funcionamento da loja é assegurado por uma equipa de 9 (nove) colaboradores, sendo que todos eles exercem a sua atividade a tempo completo. Destes nove, cinco são operadores de loja e quatro exercem funções de chefia. Acresce ainda que, nesta

equipa, há cinco trabalhadores com filhos menores de 12 anos de idade (entre os quais se inclui V. Exa.)”.

- 1.3.5.** “Para garantir a abertura continua e devidamente aprovacionada da ... de Alverca, a ... implementou nesse estabelecimento um sistema de horários de trabalho rotativos e encadeados. Ou seja, na loja existem três horários de trabalho (a saber, (i) das 09H00 às 18H00; (ii) das 12H00 às 21H00; (iii) e das 14H00 às 23H00), que permitem assegurar o período da manhã de abertura, o período da tarde / intermédio, bem como o período da noite / de fecho”.
- 1.3.6.** “Cada um destes horários é atribuído rotativamente aos trabalhadores que pertencem à equipa da loja ... de Alverca, para que a penosidade associada aos horários de fecho seja equitativamente distribuída entre todos os trabalhadores”.
- 1.3.7.** “O sistema de horários rotativos e encadeados é o único que permite conciliar o período de abertura da loja com as regras laborais do Código do Trabalho, nomeadamente, os limites máximos do período normal de trabalho, a obrigatoriedade do intervalo de descanso, a obrigatoriedade de dias de descanso e a proibição legal de o trabalhadores prestarem mais do que cinco horas consecutivas de trabalho”.
- 1.3.8.** “Com efeito, este sistema de horários de trabalho permite a ... assegurar que está sempre presente o número mínimo de trabalhadores na loja durante o respetivo período de funcionamento, atendendo às normais flutuações de clientela ao longo do dia, sem prejudicar as referidas normas laborais”.

- 1.3.9.** “A propósito de clientela, importa referir que a loja ... de Alverca tem vindo a registar uma maior afluência de clientes durante o fim de tarde e o início da noite, entre as 17H00 e as 21H00”.
- 1.3.10.** Neste momento, para o regular desenvolvimento da atividade da ... de Alverca, a ... deveria estar em condições de garantir que tem pelo menos um operador de loja em cada um dos horários da loja (o de abertura, o intermédio e o de fecho)”.
- 1.3.11.** “Perante este enquadramento é intenção da ... recusar o horário solicitado por V. Exa., pois este pedido terá repercussões negativas no funcionamento do estabelecimento em causa”.
- 1.3.12.** “Em primeiro lugar, neste momento há uma trabalhadora da equipa, a Sra. ..., que está a beneficiar de um horário de trabalho excecional, na sequência de um pedido de horário flexível, que apresentou à ... em novembro de 2013. Com efeito, após ter recebido o respetivo pedido de horário flexível, a ... acordou com a Sra. ... que, durante um ano (ou seja, até ao final de 2014) lhe atribuiria um horário entre as 09H00 e as 18H00, com folgas fixas aos sábados e domingos. A Sra. ..., à semelhança de V. Exa., é operadora de loja e mãe de filhos menores de 12 anos de idade”.
- 1.3.13.** “Como V. Exa. sabe, a trabalhadora ... esteve ausente do trabalho durante vários meses tendo regressado há cerca de um mês. Enquanto esta trabalhadora esteve ausente, a ... atribuiu preferencialmente a V. Exa. os horários de abertura. No entanto, com o regresso da Sra. ... deixa de ser possível continuar a atribuir a V. Exa. os horários de abertura com a mesma frequência porque, como se disse, a ... está obrigada a atribuir à sua colega esse horário”.

- 1.3.14.** “Assim, se a ... tivesse de atribuir a V. Exa., nos dias úteis até às 18H00, teria obrigatoriamente de ter duas operadoras de loja a realizar o horário de abertura de loja. Tal é manifestamente excessivo, considerando que a maior afluência de clientes regista-se ao fim de tarde / noite e não de manhã. A ..., neste momento, não tem necessidade, nem retirará utilidade de ter duas operadoras de loja a realizar o horário de abertura”.
- 1.3.15.** “Por outro lado, nos períodos em que algum dos operadores de loja estiver de férias, será muito difícil ter um operador disponível para realizar o horário de fecho”.
- 1.3.16.** “Com efeito, nessa hipótese, V. Exa. e a colega ... estarão a realizar o horário de abertura; um seu colega realizará o horário intermédio. Basta que um dos restantes 2 operadores da equipa esteja de folga e o outro de férias, para que a ... não tenha nenhum operador para realizar o horário de fecho da loja. Esta situação será muito frequente, pois numa equipa que contempla 5 operadores, haverá com frequência colegas de férias. Para ultrapassar esta dificuldade e garantir que haja sempre um operador a realizar o horário de fecho, a ... será forçada a contratar um operador a tempo parcial, que assegure os horários de fecho, caso tenha de atribuir a V. Exa. o horário que solicita”.
- 1.3.17.** Por último, refira-se que o sistema de horários de trabalho da loja ... de Alverca é, como se disse, rotativo e encadeado. A empresa assumiu com todos os seus trabalhadores um compromisso de equidade na distribuição dos horários de trabalho, de modo a que a penosidade do serviço no "horário de fecho" e nos fins de semana

fosse distribuída entre todos. Se a ... concedesse a V. Exa. o horário que pretende seria necessário submeter os seus colegas a um esforço e penosidade acrescidos, pois estes teriam de realizar o horário de fecho com maior frequência”.

1.3.18. “Os seus colegas ficariam prejudicados na conciliação da sua própria vida familiar com a atividade profissional. Consequentemente, a empresa estaria a faltar ao compromisso assumido com os demais colaboradores, o que poderá provocar um conflito laboral entre esses colaboradores e a empresa. Conflitos internos na equipa, desmotivação e desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja”.

1.3.19. “Em suma, o horário de trabalho que V. Exa. requer irá colocar sérios entraves à boa gestão de loja, inviabilizando o seu normal funcionamento, pelo que é intenção da ... recusar o seu pedido de horário de trabalho”.

1.3.20. “Sem prejuízo do exposto, a ... não concede que o horário de trabalho requerido por V. Exa. seja um “*horário flexível*” na aceção do art.º 56.º do CT”.

1.3.21. “Verifica-se que o pedido de V. Exa. não se enquadra no âmbito de aplicação do referido artigo 56.º com a rígida amplitude com que V. Exa. delimita o horário solicitado, a ... não tem margem de manobra na modulação do seu horário de trabalho. A ... não poderia assim dar cumprimento ao disposto nas alíneas a), b) e c) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.

- 1.4.** Em 06.06.2014, a trabalhadora enviou à empresa a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1.** “Em primeiro lugar vêm V. Exas. informar que implementaram no estabelecimento onde exerço funções um sistema de horários de trabalho rotativos e encadeados. Mais referem que a entidade patronal assumiu com todos os trabalhadores um compromisso de equidade na distribuição de horários de trabalho”.
- 1.4.2.** “Ora, com o devido respeito por opinião contrária, considero que, para existir a alegada "...equidade nos horários de trabalho..." seria necessário aplicar horários idênticos a situações identificas, e horários distintos a situações distintas”.
- 1.4.3.** “Assim, se existe na referida loja, uma funcionária que requereu um horário extraordinário, e foi-lhe concedido, não vejo razão, para que não seja concedido no presente caso, violando assim a alegada equidade”.
- 1.4.4.** “Por outro lado, a referida funcionaria esteve de baixa durante largos meses, com a mesma estrutura laboral que existe na presente data”.
- 1.4.5.** “Assim, com o regresso dessa funcionária, salvo o devido respeito, não vejo motivo para as alterações no meu horário de trabalho que vieram a suceder, visto que a loja não sofreu qualquer problema de horário de trabalho na sua ausência”.
- 1.4.6.** “Acresce o facto de V. Exas. alegarem que com a concessão do horário flexível, iria prejudicar os horários dos meus colegas. Ora,

nunca foi, nem nunca será essa a minha intenção, no entanto, desta forma, só poderei concluir que com a concessão do horário flexível à minha colega, acabou por prejudicar pelo menos o meu horário”.

1.4.7. “Para mais, recordo que no meu pedido de horário flexível, para além de requerer a aplicação de um horário do turno de abertura, deixei totalmente ao vosso critério a estipulação do horário durante os fins de semana, de forma a que tivessem a maior liberdade possível, dentro das minhas possibilidades e responsabilidades familiares”.

1.4.8. “Por fim, no que concerne aos alegados entraves à boa gestão da loja inviabilizando o seu normal funcionamento, caso o meu pedido fosse aceite, entendo, salvo melhor opinião, que seria sempre possível o normal funcionamento da loja. Caso um colega esteja de férias e outro de folga, a loja sempre funcionaria com 2 funcionários no turno de abertura (9h - 18h), com 1 funcionário no turno de fecho (14h - 23h) juntamente com pelo menos 2 funcionários de chefia, assegurando assim o normal funcionamento”.

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 atividade 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).
- 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 efetuar 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 verdade, a entidade empregadora refere que neste momento, há uma trabalhadora da equipa, a Sra. ..., que está a beneficiar, até ao final de 2014, de um horário de trabalho excepcional, na sequência de um pedido de horário flexível, que apresentou à ... em novembro de 2013, tendo-lhe sido atribuído um horário entre as 09H00 e as 18H00, com folgas fixas aos sábados e domingos, pois à semelhança da ora requerente, é operadora de loja e mãe de filhos menores de 12 anos de idade.

2.3.1. Refere ainda a entidade empregadora que, considerando que a maior afluência de clientes se regista ao fim de tarde / noite e não de manhã, neste momento, não tem necessidade, nem retirará utilidade de ter duas operadoras de loja a realizar o horário de abertura. pelo que um seu colega realizará o horário intermédio, bastando que um dos restantes 2 operadores da equipa esteja de folga e o outro de férias, para que a empresa não tenha nenhum operador para realizar

o horário de fecho da loja. Esta situação será muito frequente, pois numa equipa que contempla 5 operadores, haverá com frequência colegas da férias e, para ultrapassar esta dificuldade e garantir que haja sempre um operador a realizar o horário de fecho, a empresa será forçada a contratar um operador a tempo parcial, que assegure os horários de fecho, caso tenha de atribuir a requerente o horário que solicita.

2.3.2. Salaria ainda a empresa que não concede que o horário de trabalho requerido pela trabalhadora ... seja um horário flexível na aceção do artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.4. Assim, é de realçar o seguinte:

2.4.1. No horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, além de caber sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código, o que a trabalhadora propõe é um horário entre as 9 horas e às 18 horas de segunda a sexta feira, não tendo qualquer limitação de horário, durante os fins de semana e feriados”.

2.4.2. Os motivos alegados pela entidade empregadora, apesar desta apresentar razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, a empresa não demonstra objetiva

e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento.

2.4.3. Pois, a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já deferidos, não significa que outros requeridos mais tarde, por razões semelhantes, tenham que ser indeferidos, uma vez que não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível, desses horários.

2.4.4. No caso de ser alargado o prazo pelo qual foi requerido o horário flexível, a CITE tem entendido que o mesmo poderá ser reavaliado, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da empresa ..., S.A. (...), relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social

**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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 14 DE JULHO DE 2014, COM O VOTO CONTRA DO
REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE
PORTUGAL**