

## PARECER N.º 31/CITE/2012

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido 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 149 – FH/2012

### I – OBJETO

**1.1.** Em 09 de fevereiro de 2012, a CITE recebeu, do Diretor de Recursos Humanos e Organização da ..., Lda, expediente para emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ... que desempenha funções no Posto de Abastecimento de Combustíveis ..., sito em ..., Aveiro.

**1.2.** Do requerimento apresentado pela trabalhadora, com data de 9 de janeiro de 2012, consta o seguinte:

*(...) Nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho venho pelo presente requerer um horário de trabalho (jornada contínua ou flexível) que me permita entrar ao serviço às 8 horas e sair às 19 horas de segunda a sexta feira e folgar ao sábado e domingo.*

*Este meu pedido deve-se ao facto de ter um filho com 2 anos e uma filha com 5 anos que tenho de deixar no infantário depois das 7h30 e ir buscar até às 19h30.*

*Para este efeito, declaro, sob compromisso de honra que o pai dos meus filhos se encontra a trabalhar em Inglaterra, e não tenho a quem deixar os menores ao sábado e domingo uma vez que o infantário se encontra encerrado.*

*Junto documento passado pela Junta de Freguesia a comprovar que os meus filhos vivem comigo em comunhão de mesa e habitação, carta do infantário, recibo de vencimento da entidade patronal do pai dos meus filhos.*

*Mais informo que este requerimento é solicitado pelo período de 2 anos, findo os quais, solicitarei ou não a sua renovação.*

**1.3.** Na exposição de motivos, datada de 20 de janeiro de 2012, a entidade empregadora veio



dizer o seguinte:

*Acusamos a receção da sua carta acima referenciada na qual requereu, com os fundamentos ali constantes, e ao abrigo do disposto nos artºs 56.º e 57.º do Código do Trabalho, que a prestação do seu trabalho passasse a ser feita em jornada contínua ou flexível, de forma a permitir-lhe entrar ao serviço às 8 horas e sair às 19 horas, de segunda a sexta e folgar ao sábado e domingo.*

*Sendo certo que o disposto nas referidas normas legais é um direito dos trabalhadores, esse direito cede perante razões imperiosas de serviço que impeçam a prestação de trabalho nos termos requeridos.*

*É o que acontece no seu caso.*

*De facto, e como sabe, o período de funcionamento/período de abertura do Posto de Abastecimento de Combustíveis explorado por esta empresa, e no qual presta o seu trabalho, o com a marca ... sito na ..., Aveiro, está estabelecido com início às 07:00 horas e fecho às 23:00 horas.*

*Para esse período de funcionamento/período de abertura foram elaborados, e aprovados pelas entidades competentes, regimes de trabalho por turnos rotativos, das 07:00 horas às 15:00 horas e das 15:00 horas às 23:00 horas, ocupados por um único trabalhador em cada turno, o que permite, assim manter o dito Posto de Abastecimento de Combustíveis aberto ao público no seu período de funcionamento.*

*Caso iniciasse a sua prestação do trabalho apenas no tempo pretendido, e, porque como referido, cada turno é efetuado por um único trabalhador, tal implicaria que o citado Posto de Abastecimento se encontrasse fechado das 07:00 horas às 08:00 horas e das 19:00 horas às 23:00, incumprindo, assim, esta empresa o horário de abertura que solicitou e que legalmente lhe foi deferido, ou, em alternativa, que tivéssemos que contratar um outro funcionário para prestar trabalho das 07:00 horas às 08:00 horas e das 19:00 horas às 23:00 horas.*

*Acontece, porém, que os custos atuais suportados unicamente com o pessoal são quase 5 vezes superiores ao resultado positivo mensal do citado Posto de Abastecimento, o que, desde logo, inviabiliza a contratação de um outro funcionário, sob pena de agravar ainda mais a situação financeira deficitária desse mesmo Posto de Abastecimento de Combustíveis, pondo, assim, em risco, a continuação da laboração do mesmo.*

*Assim, lamentando o facto, informamos que, pelas razões acima referidas, não nos é possível satisfazer o seu pedido ...*

#### **1.4.** A trabalhadora apresentou a seguinte apreciação à intenção de recusa:

(...)

1. Como é do inteiro conhecimento dessa empresa, no posto de abastecimento onde a signatária exerce a sua atividade (...), encontram-se presentemente ao serviço cinco trabalhadores.

2. Nessa conformidade é manifesto que o horário de trabalho, de segunda-feira a sexta-feira entre as 8h00 horas e as 19h00 horas, proposto pela signatária nunca determinará o encerramento do posto de abastecimento seja em que período for.

Assim, queiram reapreciar o assunto em questão de forma a permitirem à signatária o cumprimento de um horário de trabalho em regime flexível a ter lugar de segunda-feira a sexta-feira entre as 8h00 horas e as 19h00 horas.

- 1.5.** Em 23 de fevereiro de 2012, por telefone, e, em 5 de março de 2012, por telefone e por e-mail, a CITE solicitou ao empregador a seguinte documentação, que foi recebida no referido dia 5:

Comprovativo da data de receção do pedido da trabalhadora; comprovativo da data do envio de notificação da intenção de recusa à trabalhadora, e comprovativo da receção da notificação pela mesma trabalhadora.

## 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, atualmente, estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

- 2.2.** Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

- 2.3.** Para o exercício do referido direito, estabelece o n.º 1 do mesmo 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:*

*- Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;*



- *Declaração da qual conste:*

*“j) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação (...).”*

- 2.4.** 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.
- 2.5.** Convém, desta forma, esclarecer o conceito 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.*
- 2.6.** E, estes limites correspondem ao que o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve conter:
- Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*
  - Indicar os 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;*
  - Um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.*
- 2.7.** O número 4 do mesmo artigo 56.º estabelece: *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.*
- 2.8.** Analisada a documentação junta ao processo, designadamente a solicitada ao empregador pelos serviços da CITE em 23 de fevereiro de 2012, pedido reiterado em 5 de março de 2012, verifica-se o seguinte:
- O fundamento da intenção de recusar o pedido de horário flexível foi remetido pela entidade empregadora à trabalhadora em 20 de janeiro de 2012 e foi por esta recebido em 23 de janeiro de 2012;



- O prazo para envio do pedido de parecer prévio à CITE terminou no dia 2 de fevereiro de 2012, de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho;
- O pedido de parecer prévio foi remetido à CITE em 8 de fevereiro de 2012, ou seja seis dias após o decurso do prazo legalmente estabelecido.

### III – CONCLUSÃO

**3.1.** Em face do exposto, a CITE delibera:

**3.1.1.** Opor-se à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível porquanto, nos termos do previsto na alínea c) do n.º 9 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o pedido da trabalhadora para trabalhar em regime de horário flexível foi aceite nos seus precisos termos.

**3.1.2.** Recomendar ao empregador ..., Lda., que elabore o horário flexível tal como requerido pela trabalhadora e que promova condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, nos termos do n.º 3 do artigo 127.º, bem como que elabore horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE MARÇO DE 2012, COM APRESENTAÇÃO DE DECLARAÇÃO DE VOTO DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CONFORME SE TRANSCREVE:**

*“DECLARAÇÃO DE VOTO CIP*

*Na sequência da apreciação do Processo n.º 149 – FH/2012 da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, a CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL votou favoravelmente o referido processo por se ter verificado o deferimento tácito do mesmo.”*