

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.”