

## PARECER N.º 107/CITE/2013

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho  
Processo n.º 323 – FH/2013

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em 25 de março de 2013, da empresa ..., SA, três pedidos de emissão de parecer prévio à recusa dos pedidos de horário flexível apresentados pelos trabalhadores ..., ... e ..., todos com a categoria profissional de técnico especialista e todos a exercer funções no Serviço de Eletrónica e Automação, Divisão de Eletrotecnia e Eletrónica Geral, da Direção de Produção.

**1.2.** Por cartas datadas de 06/03/2013 e recebidas pela entidade patronal no mesmo dia, os identificados trabalhadores solicitaram a prática de horário flexível ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º, ambos do Código do Trabalho.

**1.3.** Com efeito, o trabalhador ..., formulou o seu pedido, da seguinte forma:

[...]

*1. Informa que pretende passar á prestação de trabalho em regime de horário flexível, decorridos que sejam 30 dias da data de receção deste requerimento pelos vossos serviços.*

*2. Informa que pretende exercer o seu direito de prestação de trabalho em horário flexível até ao limite máximo legalmente permitido, ou seja, até que a sua filha abaixo identificada perfaça 12 anos de idade, o que sucederá em 14 de agosto de 2015.*

*3. Declara, sob compromisso de honra, que a sua filha Jess....., portadora do*



*bilhete de identidade n.º..., nascida em 14 de agosto de 2003, faz parte do seu agregado familiar, com ele vivendo em comunhão de mesa e habitação.*

*O Requerente informa que o horário flexível que pretende cumprir é o já em vigor na empresa para alguns funcionários e definido pela ordem de serviço n.º 1/2010, publicada em 26 de janeiro de 2010, e cujo teor se passa a transcrever:*

*“O horário flexível á praticado nos dias úteis entre as 07h00 e as 19h00, exigindo-se a prestação de 8 horas diárias de serviço e a presença nas plataformas fixas das 10h00 às 12h00 e das 14h00 às 16h00. A interrupção para almoço é estabelecida entre as 12h00 e as 14h00.”*

*(excerto da ordem de serviço n.º1/2010)*

*De salientar que, nos termos do n.º 4 do aludido artigo 56.º, o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar 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, no caso 40 horas, em média de cada período de quatro semanas, pelo que a exigência de prestação de 8 horas de trabalho diárias não é aplicável neste caso.*

*Não sendo necessário à formalização do presente requerimento, não quer, ainda assim, o Requerente deixar de salientar o seguinte:*

*Desde finais de 2009 e até 28 de fevereiro do corrente ano, foi-lhe permitida prestação de trabalho em regime de horário flexível, na sequência de sugestão do seu Chefe de Divisão á cadeia hierárquica e por esta aceite. Neste intervalo de tempo nenhum prejuízo para o serviço daí resultou, como pode ser confirmado pelas fichas de avaliação e pelo seu registo de desempenho. No passado dia 25 de fevereiro, foi-lhe verbalmente comunicado pelo seu Chefe de Divisão, na sequência de comunicação do superior hierárquico, que teria de passar a regime de horário fixo a partir de 1 de março de 2013. Nenhuma justificação foi invocada.*

**1.4.** O trabalhador ..., formulou o seu pedido da seguinte forma:

*[...]*

*1. Informa que pretende passar à prestação de trabalho em regime de horário flexível, decorridos que sejam 30 dias da data de receção deste requerimento pelos vossos serviços.*



2. Informa que pretende exercer o seu direito à prestação de trabalho em horário flexível até ao limite máximo legalmente permitido, ou seja, até que a sua filha abaixo identificada perfaça 12 anos de idade, o que sucederá em 18 de janeiro de 2019.

3. Declara, sob compromisso de honra, que a sua filha ..., portadora do bilhete de identidade n.º 15440167, nascida em 18 de janeiro de 2007, faz parte do seu agregado familiar, com ele vivendo em comunhão de mesa e habitação.

O Requerente informa que o horário flexível que pretende cumprir é o já em vigor na empresa para alguns funcionários e definido pela ordem de serviço n.º 1/2010, publicada em 26 de janeiro de 2010, e cujo teor se passa a transcrever:

O horário flexível é praticado nos dias úteis entre as 07h00 e as 19h00, exigindo-se a prestação de 8 horas diárias de serviço e a presença nas plataformas fixas das 10h00 às 12h00 e das 14h00 às 16h00. A interrupção para almoço é estabelecida entre as 12h00 e as 14h00. (excerto da ordem de serviço n.º 1/2010)

De salientar que, nos termos do n.º 4 do aludido artigo 56.º, o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar 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, no caso 40 horas, em média de cada período de quatro semanas, pelo que a exigência de prestação de 8 horas de trabalho diárias não é aplicável neste caso.

Não sendo necessário à formalização do presente requerimento, não quer, ainda assim, o Requerente deixar de salientar o seguinte:

Desde finais de 2009 e até 28 de fevereiro do corrente ano, foi-lhe permitida a prestação de trabalho em regime de horário flexível, na sequência de sugestão do seu Chefe de Divisão á cadeia hierárquica e por esta aceite. Neste intervalo de tempo nenhum prejuízo para o serviço daí resultou, como pode ser confirmado pelas fichas de avaliação e pelo seu registo de desempenho. No passado dia 25 de fevereiro, foi-lhe verbalmente comunicado pelo seu Chefe de Divisão, na sequência de comunicação do superior hierárquico, que teria de passar a regime de horário fixo (das 8h00 às 17h00 com pausa para almoço das 12h00 às 13h00) a partir de 1 de março de 2013, sem que nenhuma justificação para tal tenha sido invocada.



**1.5.** E o trabalhador ... formulou o seu pedido da seguinte forma:

*1 Informa que pretende passar à prestação de trabalho em regime de horário flexível, decorridos que sejam 30 dias da data de receção deste requerimento pelos vossos serviços.*

*2. Informa que pretende exercer o seu direito á prestação de trabalho em horário flexível até ao limite máximo legalmente permitido, ou seja, até que a sua filha abaixo identificada perfaça 12 anos de idade, o que sucederá em 25 de março de 2020.*

*3. Declara, sob compromisso de honra, que a sua filha ..., portadora do bilhete de identidade n.º ..., nascida em 25 de março de 2008, faz parte do seu agregado familiar, com ele vivendo em comunhão de mesa e habitação.*

*O Requerente informa que o horário flexível que pretende cumprir é o já em vigor na empresa para alguns funcionários e definido pela ordem de serviço n.º 1/2010, publicada em 26 de janeiro de 2010, e cujo teor se passa a transcrever:*

*“O horário flexível é praticado nos dias úteis entre as 07h00 e as 19h00, exigindo-se a prestação de 8 horas diárias de serviço e a presença nas plataformas fixas das 10h00 às 12h00 e das 14h00 às 16h00. A interrupção para almoço é estabelecida entre as 12h00 e as 14h00.”*

*(excerto da ordem de serviço n.º 1/201 0)*

*De salientar que, nos termos do n.º 4 do aludido artigo 56.º, o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar 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, no caso 40 horas, em média de cada período de quatro semanas, pelo que a exigência de prestação de 8 horas de trabalho diárias não é aplicável neste caso.*

*Não sendo necessário à formalização do presente requerimento, não quer, ainda assim, o Requerente deixar de salientar o seguinte:*

*Desde finais de 2009 e até 28 de fevereiro do corrente ano, foi-lhe permitida a prestação de trabalho em regime de horário flexível, na sequência de sugestão do seu Chefe de Divisão á cadeia hierárquica e por esta aceite. Neste intervalo de tempo nenhum prejuízo para o serviço daí resultou, como pode ser confirmado*



*pelas fichas de avaliação e pelo seu registo de desempenho. No passado dia 25 de fevereiro, foi-lhe verbalmente comunicado pelo seu Chefe de Divisão, na sequência de comunicação do superior hierárquico, que teria de passar a regime de horário fixo a partir de 1 de março de 2013, sem que nenhuma justificação para tal tenha sido invocada.*

**1.6.** A entidade patronal, por despacho de 13/3/2013, notificado ao trabalhador ... no mesmo dia e aos trabalhadores ... e ..., em 14/03/2013, indeferiu os pedidos com o seguinte fundamento:

*a. Não foi alegada qualquer necessidade específica de acompanhamento de menor a partir das 08:00 horas.*

*b. Qualquer situação inopinada poderá ser resolvida com recurso ao crédito de horas mensal.*

*c. A atribuição de horário flexível na DP provoca transtornos consideráveis à gestão.*

**1.7.** À intenção de recusa do empregador os trabalhadores responderam por requerimento, todos datados de 18/03/2013 e recebidos no mesmo dia, fazendo a sua apreciação, em que reiteram cada um dos pedidos iniciais e alegam que:

*[...]*

*2 - O REQUERENTE, notificado, [...], da intenção de recusa do pedido de horário flexível, requerido ao abrigo do artigo 56.º da lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho, considera, contudo, que a resposta da empresa ..., SA, doravante, apenas, “EMPREGADOR”, ao seu requerimento (referido em 1.) não expõe – como devia –, qualquer situação de facto capaz de evidenciar, ou, ainda que no horizonte, vislumbrar, que fosse, exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou impossibilidade de substituir o trabalhador caso este seja imprescindível.*

*3 - O EMPREGADOR baseia o indeferimento na apreciação do Sr. Diretor de Produção que basicamente, apenas alega uma hipotética falta de justificação para a necessidade específica de acompanhamento da menor a partir das 08:00 horas.*



*No entanto, em nenhum artigo do normativo legalmente aplicável, é exigida tal justificação.*

*Alega ainda o Sr. Diretor de Produção que, citando, “eventuais situações inopinadas poderão ser resolvidas com recurso ao crédito de horas mensal”. A este respeito, considera o REQUERENTE, que a necessidade de conciliação da atividade profissional com a vida familiar decorrente da existência de uma filha menor de 12 anos, não é, de forma alguma, uma “situação inopinada”, sendo sim uma necessidade constante e exigente, razão pela qual está consignada na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.*

*4 - Face ao exposto considera o REQUERENTE que os factos relatados pelo EMPREGADOR na sua comunicação de indeferimento do requerimento são juridicamente irrelevantes, uma vez que, in casu, não preenchem os requisitos do n.º 2 do citado artigo 57.º.*

*Conforme o determinado pelo n.º 5 do artigo 57.º, deve agora o processo ser remetido, pelo EMPREGADOR, no prazo de cinco dias, para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68.º, n.º 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33.º, n.º 1 dispõe que a *maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

**2.2.** Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59.º, n.º 1, al. b) que *todos os trabalhadores ... têm direito .... à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.*



- 2.3.** Para execução destes direitos, o Código do Trabalho, no seu artigo 56.º – *horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares* – 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 flexível...*
- 2.4.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos quando formula o pedido de horário flexível:
- *Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;*
  - *Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;*
  - *Apresentar declaração de que o menor vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação.*
- 2.5.** O empregador *apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável*, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.6.** Em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.7.** No processo ora em apreciação, a entidade empregadora afirma que o horário flexível *provoca consideráveis distúrbios na gestão das equipas de trabalho*, não esclarecendo, porém, quais são esses distúrbios, e qual a sua dimensão;
- 2.8.** Assim como não explica em que se fundamenta para considerar esses distúrbios como *exigências imperiosas do funcionamento da empresa*.



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO

**CITE**

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**2.9.** Razão pela qual se considera que a entidade patronal não fundamenta a recusa do horário flexível ao trabalhador requerente.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa dos pedidos de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível pela entidade empregadora ..., SA, formulados pelos trabalhadores ..., ... e ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 17 DE ABRIL DE 2013**