



PARECER N.º 116/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 382 – FH/2013

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 15 de abril de 2013, da empresa ..., S.A., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ..., técnico especialista.

1.2. Por carta datada de 15/3/2013 e recebida pela entidade patronal no mesmo dia, o referido trabalhador solicitou a prática de horário flexível, nos seguintes termos e com os seguintes fundamentos:

1.2.1. *Ao Presidente do Conselho de Administração do ..., S.A. ..., com a categoria profissional de TE18, trabalhador(a) do ..., S.A., a exercer funções na Secção LMEE, vem requerer a V. Ex.a, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro / artigo 36º do regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, e artigo 86º do respetivo Regulamento, a atribuição de regime de Horário de Trabalho Flexível.*

O exercício do regime de trabalho pretendido terá início no próximo dia 01 de abril de 2013 e justifica-se pelo facto de o(a) ora Requerente ter



um filho menor de 12 anos, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, conforme declaração que se junta.

Pelo que o(a) Requerente, com base nos fundamentos supra referidos, solicita a compreensão de V. Ex.a, designadamente, através do deferimento do pedido para atribuição da modalidade de horário flexível, termos em que, e no mais de direito, vem requerer que seja autorizado.

Junta: o indicado

E. Deferimento

Lisboa, 25 de março de 2013

O(A) Requerente,

1.3. Ao pedido, a entidade empregadora respondeu, com comunicação assinada pelo trabalhador a 26.3.2013, nos seguintes termos:

Assunto: Requerimento para Trabalhar em Horário Flexível

O TE 18 nº 619, ..., do SELQ, apresentou, no passado dia 25 de março, requerimento para prática de horário flexível no enquadramento do artigo 56º do Código do Trabalho, pelo facto de ter um filho menor de 12 anos com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

Observado o registo de ponto, verifica-se que a entrada do TE ... se processa, habitualmente, antes das 08h00 e a saída cerca das 17h00 e no requerimento apresentado não é referido qualquer constrangimento objetivo impeditivo de cumprimento do horário normal de trabalho das 08h00 às 17h00. O trabalhador praticou horário flexível até ao final do mês passado, retomando o horário rígido no dia 1 do corrente mês, no seguimento de proposta do DP aprovada por despacho de 20-02-2013.

Instado a pronunciar-se sobre o requerido horário flexível, o DP manifestou-se desfavoravelmente, com os seguintes fundamentos:

1. "Não foi alegada qualquer necessidade específica de acompanhamento do menor no período das 08:00 às 17:00 horas.

2. Qualquer situação inopinada poderá ser resolvida com recurso ao crédito



de horas mensal.

3. A utilização de horário flexível na DP provoca transtornos consideráveis à gestão."

De acordo com o regime jurídico aplicável, a recusa de horário flexível a trabalhador com filho menor de 12 anos pode fundamentar-se em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, preceito que enquadra o terceiro argumento apresentado pelo DP.

Acresce que o horário rígido é a regra na Direção de Produção, dada a necessidade de coordenação do trabalho das equipas e a interligação e interdependência funcional das diferentes Divisões.

Solicita-se decisão superior, no enquadramento do Regulamento de Duração e Organização do Trabalho anexo à OS nº 1/2010, de 26 de janeiro.

A Diretora de Recursos Humanos

...

É indeferida a petição para trabalhar em horário flexível

(assinatura ilegível)

3 de abril de 13

1.4. A esta comunicação, o trabalhador respondeu nos seguintes termos:

1.5. Exma.Sra. Diretora de Recursos Humanos

ASSUNTO: HORÁRIO FLEXÍVEL DE TRABALHADOR COM RESPONSABILIDADES FAMILIARES

..., 08 de abril de 2013

..., funcionário n.º 619 da empresa ..., S.A., Residente na Rua ..., Corroios, doravante, apenas," REQUERENTE "vem ao abrigo do nº 4 do artigo 57.º da lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do trabalho, apresentar

APRECIÇÃO



O que faz, nos termos e com os fundamentos seguintes:

1 - O REQUERENTE reitera o teor da sua comunicação, rececionada por V.Exas. 25-03-2013,e que aqui dá, para os devidos efeitos legais, por integralmente reproduzida.

2 - O REQUERENTE, notificado, em 03 de ABRIL de 2013,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 ..., S.A., doravante, apenas, “EMPREGADOR “, o 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 do menor a partir das 08:00 horas. No entanto, em nenhum artigo do normativo legalmente aplicável, é exigida tal justificação.

Alega 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 um sobrinho menor de 10 anos, e a mãe com deficiência (TUTELA), dos dois, 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 Empregadores 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.

5 - Face ao exposto na alínea 3 referente ao “Tutelado “do sobrinho e cunhada



junto Anexo certidão do tribunal.

Conforme o determinado pelo n.º 5 do artigo 57.º, deve ser 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.

Com os melhores cumprimentos,

O Requerente

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

2.2. Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59º, nº 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 56º – *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 57º do Código do Trabalho.

2.7. A entidade empregadora enquadra o pedido no Regulamento de Duração e Organização do trabalho anexo à OS nº1/2010, de 26 de janeiro o que significa que:

2.7.1. o horário flexível requerido é o contemplado

2.7.2. se justifica não terem sido estabelecidos

2.7.3. a entidade empregadora entendeu o pedido do trabalhador, por se enquadrar no referido regulamento.

2.8. No processo ora em apreciação, a entidade empregadora afirma que o horário flexível *provoca transtornos consideráveis à gestão*, não esclarecendo, porém, quais são esses transtornos, e qual a sua dimensão;



2.9. Assim como não explica em que se fundamenta para considerar esses distúrbios como *exigências imperiosas do funcionamento da empresa*.

2.10. Razões pelas quais 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 do pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível pela entidade empregadora ..., S.A., formulado pelo trabalhador ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 2 DE MAIO DE 2013**