

PARECER N.º 130/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 455 – FH/2013

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 8 de maio de 2013, da empresa ..., SA, 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 15/4/2012 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. *Requer, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/009, 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.*
 - 1.2.2. *O exercício do regime de trabalho pretendido terá início no próximo dia 15 de maio 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.

1.3. A entidade patronal, por despacho de 23/04/2013, notificado ao trabalhador no mesmo dia, indeferiu o pedido com os seguintes fundamentos:

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

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

1.3.3. *A utilização de horário flexível na DP provoca transtornos consideráveis à gestão.*

1.3.4. *O horário rígido é a regra da direção de produção, e há necessidade de encadeamento de ações individuais para concretização eficiente de projetos.*

1.4. A esta comunicação do empregador o trabalhador não apresentou qualquer apreciação.

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, nº1, 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*, dispendo 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. No processo ora em apreciação, a entidade empregadora afirma que *não foi alegada qualquer necessidade específica de acompanhamento do menor;*

2.7.1. Este argumento não colhe do ponto de vista legal, visto que a legislação aplicável ao caso, o artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, não impõe ao trabalhador requerente qualquer justificação de *necessidade específica para acompanhamento do filho;*

2.7.2. Decorre, ao contrário, destas normas, que o trabalhador tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, e decorre dos artigos 127º, nº 3 e 212º, nº 2, b) do Código do Trabalho o dever da entidade empregadora em elaborar os horários de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.8. A entidade empregadora afirma ainda que o horário flexível *provoca transtornos consideráveis à gestão;*

2.8.1. Porém, não esclarece quais são esses transtornos, e qual a sua dimensão;

2.8.2. Assim como não explica em que se fundamenta para considerar esses transtornos como *exigências imperiosas do funcionamento da empresa*, razão que do ponto de vista legal poderia fundamentar a não fixação do horário flexível.



- 2.9.** A entidade empregadora afirma também que a regra é a do horário rígido e que há *necessidade de encadeamento de ações individuais para concretização dos processos*.
- 2.9.1** Não esclarece contudo quais as *razões imperiosas para o funcionamento da empresa* que levam a que na direção de produção a regra tenha de ser o horário rígido.
- 2.9.2** Assim como não explica as razões por que, contendo o horário flexível períodos de presença obrigatória, considera haver uma *incompatibilidade de modelos horários flexíveis com o encadeamento de ações individuais*.
- 2.10.** 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 do pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível pela entidade empregadora ..., SA, formulado pelo trabalhador...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 20 DE MAIO DE 2013**