

## PARECER N.º 250/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 913 – FH/2013

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 24 de setembro de 2013, da empresa ..., S.A., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ...
- 1.2. Por carta datada de 9/9/2013 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:

*Exma. Sra.*

*Diretora de Recursos Humanos*

*..., 9 de setembro de 2013*

*..., funcionário n.º ... da empresa ..., SA, residente em ..., vem por este meio e nos termos previstos pelo artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, requerer que lhe seja autorizada a prestação de trabalho em regime de horário flexível por forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, direito este consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.*

*Para cumprir o disposto no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o Requerente:*

- 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 23 de dezembro de 2019.*
- 3. Declara, sob compromisso de honra, que a sua filha ..., portadora do cartão do cidadão n.º ..., nascida em 23 de dezembro 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.*

*Com os melhores cumprimentos*

- 1.3.** Ao pedido, a entidade empregadora respondeu, com comunicação assinada pelo trabalhador a 17.9.2013, nos seguintes termos:

*Assunto: Requerimento para Trabalhar em Horário Flexível*

*O ON 09 n.º ..., ..., da DEE, apresentou, no passado dia 9 de setembro, requerimento para prática de horário flexível no enquadramento do artigo 56.º do Código do Trabalho, pelo facto de ter uma filha menor de 12 anos com quem vive em comunhão de mesa e habitação.*

*Observado o registo de ponto, verifica-se que a entrada do ON ... se processa, habitualmente, antes das 08h00 e a saída cerca das 17h00.*

*Instado a pronunciar-se sobre o requerido horário flexível, o DP manifestou-se desfavoravelmente, com o seguinte fundamento:*

*"Quanto à organização do trabalho, tratando-se de um elemento que trabalha integrado numa equipa, algum transtorno irá certamente causar",*

*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 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.*

*De facto, a organização da produção assenta num planeamento de atividades coordenadas, interligadas e interdependentes e o funcionamento das equipas de trabalho obriga a que se pratique um horário comum sob pena de se verificarem enormes perdas de produtividade e, conseqüentemente, perdas de faturação.*

*Note-se que a ..., S.A., nos termos do n.º 1 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 33/2009, de 5 de fevereiro, tem por objeto a prestação de serviços que se subsumem na atividade de interesse económico geral de construção, manutenção e reparação de ..., sistemas de ... e de*

*equipamentos ... e de segurança ..., incluindo a prossecução de objetivos essenciais e vitais para a segurança nacional.*

*A atividade industrial ocupa a maior parte do efetivo de pessoal, sendo o horário normal de trabalho diário praticado das 8h00 às 17h00, com interrupção das 12h00 às 13h00 para almoço (vide mapa de horários de trabalho, em anexo).*

*A programação das atividades das diferentes áreas tecnológicas implica a associação das competências detidas pelos diferentes trabalhadores, muitas delas únicas, e é incompatível com modelos horários flexíveis, mesmo em trabalhos que não se realizem em equipa, dada a necessidade de encadeamento das ações individuais para concretização eficiente dos projetos.*

*Para contrapesar a rigidez do horário de trabalho, a empresa concede um crédito de quatro horas mensais de ausência remunerada aos trabalhadores, que podem ser utilizadas para tratamento de assuntos de carácter pessoal e podem ser usadas fraccionadamente para justificar atrasos decorrentes de imponderáveis ou da vida familiar do trabalhador.*

*Finalmente, informa-se que a recusa de horário flexível no âmbito do regime da parentalidade depende de parecer da CITE, e esta Comissão tem, recentemente, emitido pareceres favoráveis aos requerentes com base em fundamentos estritamente formais.*

*Solicita-se decisão superior sobre o requerimento do TE ..., no enquadramento do Regulamento de Duração e Organização do Trabalho anexo à OS n.º 1/2010, de 20 de janeiro.*

*A Diretora de Recursos Humanos*

...

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

Exma. Sra.

Diretora de Recursos Humanos

ASSUNTO: HORÁRIO FLEXÍVEL DE TRABALHADOR COM RESPONSABILIDADES FAMILIARES

*..., 19 de setembro de 2013*

*..., funcionário no. ... da empresa ..., S.A., residente em ..., doravante, apenas, "REQUERENTE", vem, ao abrigo do n.º 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. em 09 de setembro de 2013, e que aqui dá, para os devidos efeitos legais, por integralmente reproduzida.

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 do empregador ..., S.A., ao seu requerimento (referido em 1.) não expõe – como devia –, e ainda que amiúde, qualquer situação de facto capaz de evidenciar, ou, ainda que no horizonte, vislumbrar, que fosse, exigências imperiosas do funcionamento da empresa eu impossibilidade de substituir o trabalhador caso este seja imprescindível.

3 - A empresa baseia o indeferimento na apreciação do Sr. Diretor de Produção, que basicamente, apenas alega um hipotético transtorno à equipa onde se encontra integrado.

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.

Com os melhores cumprimentos,

..."

## 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.** A entidade empregadora enquadra o pedido no Regulamento de Duração e Organização do trabalho anexo à OS n.º 1/2010, 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 *algum transtorno irá certamente causar*, 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:

**3.1.** 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 ...

**3.2.** Por último, de assinalar que, além do dever genérico de o empregador dever proporcionar as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho), e de igualmente lhe incumbir que na elaboração do horário de trabalho deva *facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT*, o legislador prevê ainda que *os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores (n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho)*.

- 3.3.** Recomendar à entidade empregadora que proporcione à trabalhadora ... condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e que, na elaboração do horário de trabalho, facilite à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, dos artigos 35.º, 56.º e 57.º, todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

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