

## PARECER N.º 80/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 273 – FH/2013

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 14 de março 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 28/2/2012 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. *Nos termos do disposto no artigo 56º da lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, vem informar V. Exa. que pretende trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a três filhos menores de 12 anos, que se prende com a necessidade de todas as dias os ter de levar à escola, sendo sempre imprevisível conseguir, de facto, apresentar-me ao serviço às 08:00h em ponto;*
  - 1.2.2. *Pelo período de 6 anos, com a modalidade de horário flexível adotada na ..., SA.*
  - 1.2.3. *Declaro, ainda viverem os menores em comunhão de mesa e habitação com o requerente.*
- 1.3. A entidade patronal, por despacho de 5/3/2013, notificado ao trabalhador no mesmo dia, indeferiu o pedido com o seguinte fundamento:



- 1.3.1. *Não foi alegada nem apresentada prova que a escola só abre às 08:00*
- 1.3.2. *As situações inopinadas podem facilmente ser resolvidas com o recurso das 4 horas do CH mensal.*
- 1.3.3. *A aplicação do horário flexível na Produção provoca consideráveis distúrbios na gestão das equipas de trabalho e conseqüentemente das obras em curso.*
- 1.3.4. *A recusa do horário flexível funda-se em exigências imperiosas do funcionamento da empresa.*
- 1.4. A esta comunicação do empregador respondeu o trabalhador por requerimento datado de 6/3/2013 e recebido no mesmo dia, fazendo a sua apreciação, a que chama recurso hierárquico, em que diz:
- 1.4.1. *O disposto no artigo 56º da Lei nº 7/2009 não refere a apresentação de quaisquer elementos de prova. Apesar disso encontram-se na minha posse três declarações de horário, uma para cada um dos meus filhos, (que junto).*
- 1.4.2. *O período de horário flexível requerido de 6 anos, é referente à data de 6/9/2018, data esta na qual o meu filho mais novo faz 12 anos de idade;*
- 1.4.3. *Como referido no despacho desfavorável, foi observado o meu registo de ponto, onde se confirmou que a entrada habitual se dá entre as 8h 10m e as 8h 20m, conforme referido no ponto 2 do despacho, a situação não pode ser resolvida com as 4 horas do CH, na medida em que não chegariam para todo o do mês*
- 1.4.4. *Apesar de o meu serviço pertencer à área de produção, a aplicação do horário flexível a este tipo de serviço não implica quaisquer distúrbios na gestão de equipas de trabalho*

## 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*, 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 subseqüentes 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 nº 8 do artigo 57º 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;



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO

**CITE**

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.8. Assim como não explica em que se fundamenta para considerar esses distúrbios como *exigências imperiosas do funcionamento da empresa*.
- 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 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 3 DE ABRIL DE 2013**