



## PARECER N.º 169/CITE/2014

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Processo n.º 480 – FH/2014

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu, em 26.05.2014, da ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, ..., titular da categoria profissional de empregada de limpeza, bem como do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da trabalhadora para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 1.2. Por requerimento datado de 29/04/2014, a trabalhadora solicita autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos, que aqui se recopila:
- 1.3. “... trabalhadora da Firma ... desde junho de 2012, com a categoria profissional de empregada de limpeza, vem solicitar a V. Exas., o seguinte”.



- 1.4. Desde o início da nossa relação laboral, em junho de 2012, que venho a prestar a minha atividade laboral, no horário compreendido entre as 6h00 e as 9h00”.
- 1.5. “Acontece porém que, como é do Vosso conhecimento, fui mãe de um menino que nasceu no dia 8 de outubro de 2013 (Vide Doc. 1)”.
- 1.6. “Encontrei-me no gozo da minha licença parental até ao dia 12 de abril do mês corrente”.
- 1.7. “Sendo que, no dia 9 de abril, desloquei-me ao escritório da ..., no sentido de informar o facto de me encontrar impossibilitada de continuar a trabalhar no horário de trabalho compreendido entre as 6h00 e as 9h00, com fundamento no facto de necessitar de ficar em casa a tratar do meu filho menor”.
- 1.8. “Não obstante, fui informada pela secretária do facto de ser obrigada a cumprir o meu horário de trabalho estabelecido, sem qualquer possibilidade de alteração do mesmo”.
- 1.9. “Ora, para além do meu marido, que se encontra a trabalhar das 6h às 18h, não tenho mais familiares ou amigos com possibilidade de ficar com o meu filho entre as 6h e as 9h, diariamente”.
- 1.10. “Pelo exposto, considerando-me, nos termos do Código do Trabalho, uma trabalhadora com responsabilidades familiares, visto ter um filho menor, solicito a V. Exas. flexibilidade de horário, solicitando que um horário de trabalho a partir das 7h30”.
- 1.11. “Desta forma, poderei deixar o meu filho menor no infantário, o qual abre cerca das 7h00”.



- 1.12.** Por carta recebida em 19/05/2014, a entidade empregadora notificou a trabalhadora sobre a sua decisão relativa ao pedido de horário flexível, nos termos que se transcrevem:
- 1.13.** “Vimos pela presente acusar a receção e dar resposta ao seu pedido de alteração de horário de trabalho que nos remeteu, datado de 29/04/2014 e que rececionarnos em 30/04/2014”.
- 1.14.** “Pelo teor da sua comunicação e inexistindo referência concreta à norma do Código de Trabalho, atenta a menção de "flexibilidade de horário", consideramos que o seu pedido nos é dirigido ao abrigo do disposto nos arts. 56.º e 57.º do referido Código”.
- 1.15.** “Na sequência do pedido de V. Exa. e após inúmeras averiguações no sentido de verificar as possibilidades de aceder ao mesmo, vimos informá-la que é recusada a sua solicitação de horário de trabalho a partir das 7h30”.
- 1.16.** “Esta empresa vê-se totalmente impossibilitada de conceder o solicitado atendendo nomeadamente, à inexistência de horários de prestação de serviços fixados no cliente ..., Edifício ... e em cujas instalações V. Exa. labora que o permitam e à impossibilidade de alteração de horário de trabalho e/ou de transferência de local doutros trabalhadores (mormente sem o consentimento dos mesmos)”.
- 1.17.** “Esta recusa é fundamentada em exigências imperiosas de funcionamento da empresa, uma vez que a prestação de trabalho no período em que V. Exa. labora (das 06:00 h às 09.00 h) é uma imposição do contrato de prestação de serviços que temos com o citado cliente, que não existem outros horários de trabalho (correspondentes a postos de trabalho compatíveis com a sua categoria profissional, vagos ou não) que o permitam, nomeadamente, adequar à carga horária



pretendida, bem como ao facto de que o número de trabalhadores que laboram nas instalações do cliente em que V. Exa. labora não são suficientes para fazer face às necessidades do serviço a prestar no período compreendido entre as 06:00 e as 09:00 h. e à impossibilidade de substituir por outro/a trabalhador/a”.

- 1.18.** “Face ao supra exposto existe, assim, uma impossibilidade absoluta de atender o seu pedido”.
- 1.19.** “Esta recusa é fundamentada nos termos do disposto no artigo 57.º, n.º 2 e 4, do Código do Trabalho e comunicada no prazo previsto no n.º 3 da mesma disposição legal”.
- 1.20.** “Acresce, ainda, que o pedido de V. Ex.ª não preenche os requisitos exigidos pela lei, uma vez que não indica qual o prazo previsto para a alteração pretendida, nem quais as horas de termo do período normal de trabalho”.
- 1.21.** Através de comunicação de 22/05/2014, a trabalhadora apresentou a sua apreciação sobre os fundamentos da resposta da sua entidade empregadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.22.** “... trabalhadora da Firma ... desde junho de 2012, com a categoria profissional de empregada de limpeza, tendo sido notificada no dia 19 de maio do ano corrente, da decisão, que recaiu sobre o seu pedido escrito de flexibilidade de horário, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, vem solicitar a V. Exas, nos termos do n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, se dignem enviar-lhe, no prazo de cinco (5) dias, cópia do parecer da CIT, relativamente ao seu pedido”.



## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** O artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) 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 de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

**2.1.1.** Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).

**2.1.2.** Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que, “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

**2.1.3.** Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57.º n.º 2 do CT).

**2.2.** Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível aquele em que o



trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

**2.2.1.** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

**2.2.2.** O n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que “o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas”.

**2.2.3.** Na verdade, ao estabelecer o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o legislador atribuiu aos trabalhadores com responsabilidades familiares (que tenham filhos menores de 12 anos) a possibilidade de requerer ao empregador o exercício do direito a trabalhar no regime especial de horário flexível, permitindo-lhe escolher, dentro de certos limites, as horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador, por seu turno, elaborar o horário flexível observando os aludidos normativos que constam do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o que implica, forçosamente, que o empregador designe, dentro da amplitude determinada pelo/a requerente, períodos para



início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

**2.2.4.** No caso em apreço, considerando uma prestação diária de trabalho de 8.00h, tais períodos corresponderiam a uma amplitude de 2.40h cada.

**2.2.5.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos trabalhadores, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

**2.2.6.** No presente caso, recorda-se que a trabalhadora requer a prestação de trabalho em regime de horário flexível entre as 6h00 e as 9h00, com fundamento no facto de necessitar de ficar em casa a tratar do seu filho menor.

**2.2.7.** Reunidos que estão os pressupostos processuais – legitimidade das partes, tempestividade, nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, encontra-se a CITE vinculada a proferir parecer de mérito no procedimento (n.º 6 do mesmo artigo).

**2.2.8.** Na verdade, a entidade empregadora pretende recusar o pedido da trabalhadora, fundamentando tal recusa com o argumento de que “Esta empresa vê-se totalmente impossibilitada de conceder o solicitado atendendo nomeadamente, à inexistência de horários de prestação de serviços fixados no cliente ..., Edifício ... e em cujas instalações V. Exa. labora que o permitam e à impossibilidade de



alteração de horário de trabalho e/ou de transferência de local doutros trabalhadores (mormente sem o consentimento dos mesmos)”.

**2.2.9.** Alega que “Esta recusa é fundamentada em exigências imperiosas de funcionamento da empresa, uma vez que a prestação de trabalho no período em que V. Exa. labora (das 06:00h às 09.00h) é uma imposição do contrato de prestação de serviços que temos com o citado cliente, que não existem outros horários de trabalho (correspondentes a postos de trabalho compatíveis com a sua categoria profissional, vagos ou não) que o permitam, nomeadamente, adequar à carga horária pretendida, bem como ao facto de que o número de trabalhadores que laboram nas instalações do cliente em que V. Exa. labora não são suficientes para fazer face às necessidades do serviço a prestar no período compreendido entre as 06:00 e as 09:00 h. e à impossibilidade de substituir por outro/a trabalhador/a”.

**2.2.10.** Termina referindo que “Face ao supra exposto existe, assim, uma impossibilidade absoluta de atender o seu pedido”.

**2.2.11.** Ora, perante os argumentos expostos pela entidade estes serão de atender, aceitando-se, a intenção de recusa da entidade empregadora, uma vez que foram apresentadas razões com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento no que diz respeito aos horários praticados na entidade destinados à realização de limpezas.

**2.2.12.** Assim, a ser deferido o horário de trabalho com a amplitude requerida pela trabalhadora, nunca se estabeleceria um horário que se contivesse dentro do período de funcionamento do estabelecimento, conforme o que estabelece a al. b) do n.º 3 do



artigo 56.º do Código do Trabalho, para além de que comprometeria realmente o cumprimento do contrato de prestação de serviços com o cliente ...

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela Trabalhadora ..., por não reunir os requisitos previstos na alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

**3.2.** O presente parecer não dispensa o empregador dos deveres de proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e de, na elaboração do horário de trabalho, facilitar 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 11 DE JUNHO DE 2014**