

PARECER N.º 324/CITE/2017

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, 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 859/FH/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 29.05.2017 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., trabalhadora de limpeza a exercer funções nas instalações

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora em 05.05.2017, refere o que a seguir se transcreve:

"..., (...) com a categoria profissional de trabalhadora de limpeza, a prestar serviço actualmente na ..., vem solicitar a elaboração de horário de trabalho flexível nos termos do art. 56.º do Código do Trabalho, com os seguintes fundamentos:

(...)

Pelo que, se requer a elaboração de horário flexível da trabalhadora, para que a mesma possa garantir a entrega e o regresso a casa da filha menor, para assistência e cumprimento das suas responsabilidades parentais/familiares.

Desta forma, o horário flexível que se requer a elaborar as quatro de trabalho diário de 2.ª a 6.ª feira no período das 10H às 17H."

1.3. Em 17.05.2017 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com o que a seguir se transcreve:

"Exma. Senhora,

Acusamos a receção do S. pedido de elaboração de horário de trabalho flexível, que nos remeteu e que foi por nós recebido em 05/05/2017.

V. Exa. trabalha nas instalações do N. Cliente ..., em ..., de segunda a sexta-feira, das 16:00h às 20:00h.

Na sequência do pedido de elaboração de horário de trabalho flexível apresentado por V. Exa. e após inúmeras averiguações no sentido de verificar as possibilidades de aceder ao mesmo, vimos informá-la que não nos é possível deferir a sua solicitação de alteração de horário de trabalho para o período/horário de segunda a sexta-feira, das 10:00 h. às 17:00 h.

A N. empresa vê-se totalmente impossibilitada de conceder a solicitada elaboração de horário flexível pretendido, para o período/horas de entrada e saída indicadas e solicitadas por V. Exa., atendendo, nomeadamente, a que não existe qualquer tipologia de horário de prestação de serviços de limpeza que permita enquadrar e dar satisfação ao solicitado e a que não existe qualquer vaga disponível para o horário/pretendido no cliente em cujas instalações V.Exa. labora – a saber, ..., em Acresce, ainda, que a tipologia de horário de prestação de limpeza (portanto, de prestação de trabalho) nos é vinculada, imposta pelo cliente, verificando-se a total impossibilidade de alterarmos os horários existentes bem como o número de trabalhadores que prestam serviços em cada horário (que decorrem da imposição do cliente) e a total impossibilidade de alteração de horário de trabalho e/ou de transferência de local doutros trabalhadores (...).

Esta recusa é fundamentada em exigências imperiosas de funcionamento da empresa, uma vez que a prestação de trabalho/serviços de limpeza no período/horário em que V. Exa. labora (de segunda a sexta-feira, das 16:00 h. às 20:00 h.) é uma das imposições do contrato de prestação de serviços que temos com o citado cliente e com o número de trabalhadores ali colocados, 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 da N. empresa estar obrigada a manter o exacto número de trabalhadores que atualmente laboram nas instalações da ... (S. local de trabalho), estando impossibilitada de proceder a quaisquer alterações no número de funcionários e/ou nos horários a praticar, acrescendo 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 16:00 h. e as 20:00 h. (horário de

trabalho de V. Exa.), à impossibilidade de a substituir por outro/a trabalhador/a e, ainda, de alterar o horário de trabalho doutros trabalhadores desse local.

Face ao supra exposto existe, assim, uma impossibilidade absoluta de atender o seu pedido de elaboração de horário de trabalho flexível.

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.

Acresce, ainda, que o pedido formulado por V. Exa. não assegura o cumprimento dos normativos legais que regulam a autorização de trabalho em regime de horário flexível, uma vez que não indica, nomeadamente, qual o prazo previsto para a alteração pretendida nem contém declaração da qual conste que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

(...)."

1.4. Do processo remetido à CITE não consta apreciação à intenção de recusa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

"1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.3.1.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário 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”.
- 2.3.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.3.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.3.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não

mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

2.4. Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no 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”.

2.4.1. 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”.

2.4.2. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá 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.

2.5. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/a trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica,

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho 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/serviço.

- 2.6.** No caso em análise, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um horário de trabalho flexível compreendido de segunda a sexta-feira entre as 10:00h e as 17:00h, quando, actualmente, pratica um horário de 4 horas diárias de segunda a sexta-feira das 16:00h às 20:00h.
- 2.7.** No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.
- 2.8.** Em sede de intenção de recusa a entidade empregadora refere o seguinte:
“(...)não existe qualquer tipologia de horário que permita enquadrar e dar satisfação ao solicitado (...).”
- 2.9.** Ora, de acordo com o mapa de pessoal/horários das instalações ..., a trabalhadora está adstrita a um horário de 4 horas diárias de segunda a sexta-feira – 16:00h às 20:00h - tendo a trabalhadora solicitado, agora, um horário flexível compreendido entre as 10:00h e as 17:00h.
- 2.10.** Analisados os documentos careados para o processo, uma vez que a trabalhadora requerente está adstrita ao cumprimento de um horário de quatro

horas de segunda a sexta-feira, verifica-se que apesar da amplitude horária diária solicitada, o pedido não se enquadra em nenhum dos restantes horários existentes na empresa.

- 2.11.** Assim, cumpre referir que pode sempre a Trabalhadora, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho.
- 2.12.** Na verdade, compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante de previsão legal e constitucional.
- 2.13.** Não obstante o anteriormente exposto, importa referir no que se reporta ao não cumprimentos dos requisitos legais que regulam a autorização de trabalho em regime de horário flexível que quanto ao prazo entende-se que não tendo a trabalhadora indicado o período pelo qual pretende usufruir de trabalho em regime de horário flexível, o pedido é feito pelo prazo máximo legalmente previsto, isto é, até o/a filho/a perfazer os 12 anos de idade. No que concerne à declaração da qual conste de que o outro progenitor exerce atividade profissional e não está ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está inibido ou impedido totalmente do exercício do poder paternal, esclareça-se que ao abrigo do artigo 57.º do Código do Trabalho tal requisito só é aplicável no regime de trabalho a tempo parcial previsto no artigo 55.º do referido diploma legal o que não é o caso em concreto.
- 2.14.** Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional

com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1.** 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 com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo da trabalhadora, se assim o entender, elaborar novo pedido de horário flexível.
- 3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, 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 21 DE JUNHO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.