

PARECER N.º 285/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de 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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 1799/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 02.05.2019, por e-mail da entidade empregadora, pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., detentora da categoria profissional de *Trabalhadora de Limpeza* em instalações dos clientes da empresa, neste caso, e

1.1.1. Nesta carta, diz a entidade empregadora:

*“(...) com sede na Rua (...), vem, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 57º do Código do Trabalho, enviar para V. apreciação o processo relativo ao pedido de trabalho em regime de horário de trabalho flexível apresentado pela trabalhadora ..., remetendo-se, em anexo e em cumprimento do disposto no supra referido artigo 57º, cópia do pedido apresentado pela mesma e da comunicação remetida à referida trabalhadora (que foi recebida em 22/04/2019) (cfr. docs. em anexo), mais informando da inexistência de qualquer resposta/apreciação/informação daquela até à presente data.
(...)”.*

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora por carta registada em 1.04.2019, rececionada pela entidade entregadora em 02.04.2019, manuscrito, solicita em resumo, exercer as suas funções para prestar assistência *“(...) na educação e formação das filhas menores ... de 10 anos, pelo período de dois anos (...) que as 35 horas/semana, 7 h/dia, sejam efetuadas na seguinte modalidade:*

- entre as 8h e as 17 h (...)
- sendo os dias de folga ao fim de semana (...)"

1.3. A 22.04.2019, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, mediante carta registada em 18.04.2019, que a seguir se transcreve:

"(...) Exma. Senhora, acusamos a receção do S. pedido de laboração em trabalho flexível, que nos remeteu e que foi por nós recebido.

Como V. Exa. bem sabe, atualmente exerce as funções de trabalhadora de limpeza nas instalações dos N. Clientes e nos seguintes horários de trabalho:

- ... das 07h. às 09:00 h. e das 11:30 h. às 15:00 h.
- ... das 15:30 h. às 17:00 h.

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 laboração em horário flexível nos termos indicados/solicitados por V. Exa.

Esta recusa é fundamentada em exigências imperiosas de funcionamento da empresa, uma vez que relativamente ao N. cliente ..." verifica-se que apenas existe uma única trabalhadora (V. Exa.) a laborar e assegurar a prestação de serviços nesse local e, ainda, que a prestação de trabalho/de serviços de limpeza no período em que V. Exa. labora (de segunda a sexta-feira das 15:30 h. às 17:00 h.) é uma imposição do N. cliente e do contrato de prestação de serviços celebrado entre a N. empresa e com o mesmo.

Por outro lado, relativamente ao N. cliente ..., verifica-se que não existe qualquer tipologia de horário de prestação de serviços de limpeza que permita enquadrar e dar satisfação ao solicitado (nem de 7 horas diárias nem no período das 08:00 h. às 17:00 h.) bem como não existem outros horários de trabalho (correspondentes a postos de trabalho compatíveis com a sua categoria profissional, vagos ou não) que permitam adequar à carga horária pretendida ou a prestação de serviço de limpeza e de trabalho por V. Exa. no período das 08:00 h. às 17:00 h. (dado que

para além do seu horário de trabalho, apenas existe outro horário das 6:30 h. às 8:30 h.).

Verifica-se, igualmente, que não existe qualquer vaga disponível para o horário/preendido nas instalações de nenhum desses 2 clientes suprarreferidos e que o número de trabalhadores que laboram nas instalações desses clientes não são suficientes para fazer face às necessidades do serviço a prestar nos períodos em que V. Exa. labora.

Acresce, ainda, que a tipologia de horários de prestação de limpeza (portanto, de prestação de trabalho) nos é vinculada e imposta por qualquer um dos clientes onde V. Exa. atualmente labora, verificando-se a total impossibilidade de alterarmos os horários existentes bem como o número de trabalhadores que prestam serviços em cada horário (que decorrem de imposição dos clientes) e, ainda, a total impossibilidade de alteração de horário de trabalho elou de transferência de local doutros trabalhadores/as (mormente, sem o consentimento dos mesmos cfr. impõe o CCT aplicável e Código de Trabalho em vigor).

Por outro lado, não existe qualquer posto de trabalho vago ou a ocupar em quaisquer outros locais/instalações em que a N. empresa preste serviços (correspondentes a postos de trabalho compatíveis com a sua categoria profissional, vagos ou não) que permitam adequar à carga horária e horário pretendido por V. Exa.

Face ao teor da S. missiva, cumpre ainda considerar e atender que o pedido de V. Exa. não preenche os requisitos exigidos pela lei no tocante à flexibilidade de horário, designadamente, por não ter sido requerido com a antecedência de 30 dias (atendendo à data em que rececionámos a S. missiva).

Face ao supra exposto existe, assim, uma impossibilidade absoluta de atender o seu pedido de laboração em horário de trabalho flexível nos termos requeridos, recusa essa fundamentada nas exigências imperiosas de funcionamento da empresa e na impossibilidade de substituição de V. Exa. nos termos supra explanados

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.

Ficando a aguardar as eventuais suas notícias, apresentamos os nossos melhores cumprimentos e creia-nos

Atentamente

(...)".

1.4. Na sequência da referida notificação da entidade empregadora a trabalhadora não apresentou apreciação à intenção de recusa, tal como a entidade empregadora indica no pedido enviado à CITE.

1.5. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria":

"(...) c) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)".

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, tal como dispõe o n.º 7 do artigo 57.º do CT.

2.4. Convém enquadrar 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/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos 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, 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.** Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido sub judice, de salientar em primeiro lugar que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e das trabalhadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o empregador, apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este for indispensável, o que significa que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas, e, o pedido dos/as trabalhadores/as deve obedecer aos requisitos previstos nas mesmas disposições legais.
- 2.7.** Neste contexto, tendo em conta o teor do pedido da trabalhadora, ponto 1.2 do presente parecer, os argumentos aduzidos pela entidade empregadora na intenção de recusa, ponto 1.3, afigura-se-nos que o pedido daquela não preencherá os requisitos legais, previstos nos artigos 56.º e 57.º do CT, pois que ao pretender praticar um horário das 8h às 17 horas, deixará um período a descoberto da parte da manhã, de uma hora, das 7 às 8 h, ficando a entidade empregadora impossibilitada de fixar o horário nos termos da lei, face ao teor do contrato celebrado com os seus clientes, podendo, porém, a trabalhadora proceder à elaboração de um pedido subsequente que apresentará à sua entidade empregadora, sem embargo da celebração de acordo entre as partes.

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,
- 3.2. O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador 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 29 DE MAIO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.