

## 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.**