

**PARECER N.º 573/CITE/2019**

**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 4005/FH/2019

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu a 02.10.2019 da entidade empregadora ...pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora, ..., a exercer funções de EMPREGADA DE LIMPEZA.

**1.2.** O pedido apresentado pela trabalhadora em 05.09.2019, refere o que a seguir se transcreve:

*"Na sequência do indeferimento do pedido de horário flexível e do parecer da CITE, de acordo com o qual, " ... de forma a poder conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar, deverá, se assim entender, a trabalhadora solicitar à entidade empregadora, um horário flexível de acordo com os turnos existentes", solicitei novamente o gozo de horário flexível nas Instalações do .... V. Exas insistiram em não autorizar a possibilidade desse horário. Face ao que antecede iniciei as minhas funções no meu horário e local de trabalho. Agora, em setembro o meu filho iniciará o Jardim infantil o qual, como se verifica pelo documento que junto, abre para receção das crianças às 7h30. Esta situação, pese embora a redução que tenho para amamentação, irá implicar - com grande probabilidade - que não conseguirei cumprir escrupulosamente o meu horário de entrada ao trabalho. Com efeito, sendo a creche do meu filho (...) nas instalações dos ..., e só ali o podendo deixar às 7h30, tal obrigar-me-á a deslocar para ..., em menos de 20 minutos e tendo, para esse efeito, de atravessar a cidade de ... numa das horas de maior trânsito. Embora V. Exas recusem atribuir-me a possibilidade de horário flexível, questiono da possibilidade de chegarmos a um entendimento que me permita o cumprimento dos meus deveres parentais sem por em causa a minha situação profissional. Sem outro assunto, me subscrevo, atentamente".*

1.3. Em 20.09.2019 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com o que a seguir sucintamente se transcreve:

"..."

*"Acusamos a receção da sua comunicação datada de 4 de setembro de 2019, que foi por nós recebido em 05/09/2019, bem como a declaração emitida pela ... Face ao teor da missiva e atenta a indicação de "na sequência do indeferimento do pedido de horário flexível(...)", "possibilidade de horário flexível" e de "entendimento que permita o cumprimento dos meus deveres parentais", e ainda que inexista a indicação do prazo previsto e de declaração de que atualmente o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, face à possibilidade de V. Exa. pretender referir-se a horário flexível e poder considerar-se o pedido em apreço como autorização de trabalho em regime de horário flexível - consideramos que o seu pedido em apreço nos é dirigido também ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho. Como V. Exa. bem sabe, exerce as funções de trabalhadora de limpeza nas instalações dos nossos clientes e tem os seguintes horários de trabalho: ..., de 23 a 63 feiras, das 07:00 h às 11:00 h. - ... ..., de 23 a 63 feira, das 18:00 h. às 20:00 h. e - ... de ..., ao Domingo das 09:00 h. às 13:00 h e das 14:00 h. às 18:00 h. Por outro lado e como a Sra. bem refere há "redução (...)" para amamentar(...)", sendo que por via da dispensa para amamentação V. Exa. apenas inicia o exercício de funções. Entra às 08:00 h nas instalações do ...; sai/termina o exercício de funções às 19:00h nas instalações da ... de .... Entra às 10:00h e sai às 17:00h nas instalações do .... Na sequência do seu pedido apresentado 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 ou de autorização de trabalho em regime de horário de trabalho flexível para os períodos/horários e/ou locais de trabalho em apreço e onde V. Exa. labora. Esta recusa é fundamentada em exigências imperiosas de funcionamento da empresa, uma vez que relativamente ao nosso cliente " ...", verifica-se que a prestação de trabalho no período em que V. Exa. labora (aos Domingos, das 09:00 h. às 18:00 h) é uma imposição do contrato de prestação de serviços celebrado entre esta Sociedade e com o citado cliente, que não existe qualquer tipologia de horário de prestação de serviços de limpeza que permita dar satisfação ao solicitado e alterar o horário de trabalho de V. Exa. bem como não existem outros horários de trabalho (correspondentes a postos de trabalho compatíveis com a sua categoria profissional, vagos ou não) que permitam alterar a carga horária pretendida ou a prestação de serviço de limpeza e de trabalho por V. Exa. Verifica-se, igualmente, que não existe qualquer vaga disponível nas*

instalações desse cliente e que o número de trabalhadores que laboram nas instalações desse cliente não são suficientes para fazer face às necessidades do serviço a prestar no período 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 e/ou de transferência de local doutros trabalhadores (mormente, sem o consentimento dos mesmos- cfr. impõe o CCT aplicável e Código de Trabalho em vigor). Relativamente à solicitada alteração de horário de trabalho praticado nas instalações do ... e da ... ..., verifica-se igualmente a tipologia de horários de prestação de limpeza (portanto, de prestação de trabalho) nos é vinculada e imposta pelo contrato celebrado com esse cliente e que não existem horários de prestação de serviços que permitam que possamos coloca-la a laborar noutro horário de trabalho como pretendido por V. Exa. (designadamente, com hora de entrada mais tardia ou de saída mais cedo). Acresce ainda, que nas instalações desses mesmos clientes (... e ... ...) não possuímos trabalhadores suficientes que permitam fazer face às necessidades do serviço a prestar no período em que V. Exa. atualmente labora, mais se verificando a impossibilidade desta Empresa proceder à alteração unilateral dos horários de trabalho dos demais trabalhadores que ali laboram bem como a impossibilidade de proceder à alteração unilateral de local de *trabalho dos mesmos* (cfr. *Decorre do CCT aplicável e Código de Trabalho em vigor*). *Mais, em nenhum desses clientes existem horários de prestação de serviços de limpeza que permitam aceder ao seu pedido e adequar a carga horária pretendida ou a prestação de serviço de limpeza e de trabalho por V. Exa. pelo n.º de horas ou a carga horária em apreço e indicada. Finalmente e para o caso de V. Exa. considerar que a sua comunicação em apreço (datada de 04/09/2019) não consubstancia pedido de trabalho em regime de horário mas antes e sim solicitação de alteração do horário de trabalho de V. Exa. por forma a permitir o "cumprimento dos deveres parentais" e com as limitações matutinas indicadas, vimos pelo presente informar a total impossibilidade de darmos satisfação desse pedido de alteração de horários de trabalhos de V. Exa. pelos motivos e com os fundamentos supra referidos e que aqui damos por reproduzidos para todos os efeitos legais e atendendo e uma vez neste momento não dispomos de qualquer posto de trabalho livre e compatível com a sua categoria profissional que nos permitir proceder a esta alteração dos horários de trabalho, atendendo, também e nomeadamente, a que mesmo quando ganhemos novas empreitadas/locais de prestação de serviços de limpeza a nossa empresa se vê obrigada a manter os trabalhadores que ali laboram - cfr. consagra o CCT aplicável ao sector), acrescentando que - conforme supra*

*referido e como é do conhecimento público e sendo comum -vigora a impossibilidade de proceder à alteração unilateral dos horários de trabalho dos trabalhadores bem como impossibilidade de alteração unilateral de local de trabalho dos mesmos (do CCT aplicável e Código de Trabalho em vigor). Face ao supra exposto existe, assim, uma impossibilidade absoluta de atender o seu pedido de elaboração de horário de trabalho flexível e/ou de alteração dos horários de trabalho de V. Exa. 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.2 e 4, do Código do Trabalho e comunicada no prazo previsto no n.º 3 da mesma disposição legal."*

## **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.<sup>1</sup>
- 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

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

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 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, 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, no entanto, atento o pedido junto ao presente processo, não se vislumbra, nenhum horário em concreto.
- 2.7. De facto, importa referir que é entendimento desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível nem converter tal horário em horário rígido, devendo o pedido corresponder a uma amplitude enquadrável nos horários/turnos existentes no estabelecimento, no entanto, no caso subjacente, a trabalhadora apresenta as razões, que nos parecem plausíveis para poder trabalhar em regime de horário flexível, no entanto, e de acordo com o artigo 57.º do CT, é perentório que a trabalhadora refira expressamente qual o horário que quer, o que no caso em apreço não se verifica.
- 2.8. Em sede de intenção de recusa a entidade empregadora refere o seguinte:
- " ..."
- 2.9. 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.
- 2.10. Consta no presente processo apreciação à intenção de recusa, reafirmando a trabalhadora no mesmo, a necessidade deste horário, para efeitos de conciliação



entre a vida profissional e a vida familiar.

- 2.11.** 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.
- 2.12.** Com efeito, analisada a intenção de recusa da entidade empregadora, verificamos, que na mesma, são alegados os períodos de tempo que, no seu entender, poderiam deixar de ficar convenientemente assegurados, referindo quantos meios humanos existem disponíveis. Desta forma, as razões apresentadas pela entidade empregadora poderão consubstanciar razões imperiosas do funcionamento da empresa, na medida, em que a trabalhadora, requer um horário que não se encaixa nos turnos existentes, podendo ficar desta forma, períodos a descoberto, já que a mesma requer para trabalhar, entre as 9h e as 13h, no entanto, analisados os horários e respetivos turnos, enviados pela entidade empregadora, verificamos, que todos os turnos se iniciam às 07h.
- 2.13.** Requer ainda, a trabalhadora, ora requerente, para não trabalhar, aos domingos no ..., no entanto, não sugere qual seria o horário, alternativo, nesse posto de trabalho. Tendo em conta a especificidade da atividade que presta, a entidade empregadora, terá que conjugar, vários horários, relativamente aos mesmos trabalhadores/as, em diferentes postos de trabalhos, de modo a cumprir com o contratualmente estabelecido com os seus clientes.
- 2.14.** Assim e atento o acima exposto, de forma a poder conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar, deverá, se assim o entender, a trabalhadora, solicitar à entidade empregadora, um horário flexível, de acordo com os turnos



existentes.

### 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 de a trabalhadora requerer um novo horário flexível, que se enquadre nos horários existentes.
- 3.2. A entidade empregadora 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 23 DE OUTUBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.***