

## PARECER N.º 363/CITE/2020

**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 3159-FH/2020

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 10.07.2020 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 na qualidade de ..., na entidade supra.

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora em 16.06.2020, refere o que a seguir se transcreve:

*“ A requerente apenas pode exercer funções no intervalo horário das 9h às 17h, de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira, com exceção dos feriados, desde que seja na área da grande Lisboa ou na sua zona de residência. A trabalhadora é solteira, vive com o pai e o filho de 3 anos de idade.”*

1.3. A 02.07.2020, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com o que muito sucintamente se transcreve:

*"Atendendo a que V. Exa. solicita a concessão de um horário de trabalho em regime de flexibilidade verifica-se a falta de indicação do prazo previsto (indicação legalmente estipulada e exigida,) dado que a esse respeito apenas alega "até o seu filho menor atualmente com 3 anos de idade", mais se verificando a falta de envio de alegado atestado da junta de freguesia da ..." que, apenas é mencionado, não foi junto, mais se verificando que a declaração enviada e emitida pela ... está datada de 19/09/2019, não sendo atual.*

*Como V. Exa. refere, exerce as funções de trabalhadora de ... nas instalações do N. Cliente "...", em ..., cumprindo o horário de trabalho de segunda-feira a sexta-feira, das 15:30 h. às 21:00h. 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 horário de trabalho em regime de flexibilidade para o período/horário indicado/preendido por V. Ex a. Esta recusa é fundamentada em exigências imperiosas de funcionamento da empresa. Uma vez relativamente ao N. cliente ..., em ..., em cujas instalações trabalha, verifica-se que a prestação de trabalho no período em que V. Exa. labora é uma imposição do contrato de prestação de serviços celebrado entre a N. empresa e com o citado cliente. Por outro lado, os horários de trabalho e de prestação de serviços de ... naquelas instalações/local correspondem a imposições do cliente e do contrato celebrado entre o mesmo e a ..., sendo que não existe qualquer tipologia de horário de prestação de serviços de ... que permita enquadrar e dar satisfação ao solicitado (a saber, de 23 a 6a feira, das 09:00 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 ... e de trabalho por V. Exa. no período das 09:00 h. às 17:00 h. Verifica-se, igualmente, que não existe*

*qualquer vaga disponível para o horário/pretendido 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 ... (portanto, de prestação de trabalho) nos é vinculada e imposta pelo cliente em cujas instalações V. Exa. labora, verificando-se a total impossibilidade de alterarmos os horários existentes bem como o número de trabalhadores que prestam serviços naquele horário e/ou em cada horário (que decorrem de imposição do cliente). Veja-se, ainda, que se verifica a total impossibilidade de procedermos à alteração de horário de trabalho e/ou de transferência de local de trabalho doutros trabalhadores (mormente, sem o consentimento dos mesmos - cfr. impõe o CCT aplicável e Código de Trabalho em vigor). Por fim, verifica-se a total impossibilidade de satisfação desse pedido de V. Exa. uma vez neste momento não dispomos de qualquer posto de trabalho livre e compatível com a sua categoria profissional em que a possamos colocar (atendendo, nomeadamente, a que mesmo quando ganhamos novas empreitadas/locais de prestação de ... a N. empresa se vê obrigada a manter os trabalhadores que aí 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 (cfr. decorre 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 nos termos requeridos, recusa essa fundamentada nas exigências imperiosas de funcionamento da empresa e na impossibilidade de substituição de V. Exa. os termos supra explanados. Esta recusa é fundamentada nos termos do disposto no artigo 57º, n.º 2 e 4, do Código do Trabalho e comunicada no prazo previsto no n.º 3 da mesma disposição legal. "*

**1.4. A trabalhadora não apresentou 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.º 1 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 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

---

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

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 nos seguintes termos:

*"A requerente apenas pode exercer funções no intervalo horário das 9h às 17h, de 2.ª a 6.ª feira, com exceção dos feriados, desde que seja na área da ... ou na sua zona de residência. A trabalhadora é solteira, vive com o pai e o filho de 3 anos de idade".*

- 2.7.** Neste contexto, 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.

**2.8.** Em sede de intenção de recusa a entidade empregadora refere o seguinte:"

*"Esta recusa é fundamentada em exigências imperiosas de funcionamento da empresa. Uma vez que relativamente ao N. cliente ..., em cujas instalações trabalha, verifica-se que a prestação de trabalho no período em que V. Exa. labora é uma imposição do contrato de prestação de serviços celebrado entre a N. empresa e com o citado cliente. Por outro lado, os horários de trabalho e de prestação de ... naquelas instalações/local correspondem a imposições do cliente e do contrato celebrado entre o mesmo e a ..., sendo que não existe qualquer tipologia de horário de prestação de ... que permita enquadrar e dar satisfação ao solicitado (a saber, de 23 a 6a feira, das 09:00 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 09:00 h. às 17:00 h ."*

**2.9.** No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do cliente da entidade empregadora, não foi concretizado, a impossibilidade de substituição da trabalhadora, tão pouco, no caso de esta ser indispensável, assim, 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 a 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.** Refere ainda a entidade empregadora em sede de intenção de recusa: *"Atendendo a que V. Exa. solicita a concessão de um horário de trabalho em regime de flexibilidade, verifica-se a falta de indicação do prazo previsto (indicação legalmente estipulada e exigida) dado que a esse respeito apenas alega "até o seu filho menor atualmente com 3 anos de idade", mais se verificando a falta de envio de alegado atestado da junta de freguesia ..."*
- 2.11.** Quanto a esse argumento aduzido pela entidade empregadora, tem a CITE entendido, que na falta de indicação do prazo previsto para o horário flexível, por parte da requerente, deve entender-se que esta pretende aquele horário até cessar o motivo que justificou o pedido ou até a filha perfazer 12 anos de idade, sem prejuízo, daquela indicar o aludido prazo, que, sendo alargado, poderá a situação ser reavaliada, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.
- 2.12.** Por último refere ainda a entidade empregadora: *"Veja-se, ainda, que se verifica a total impossibilidade de procedermos à alteração de horário de trabalho e/ou de transferência de local de trabalho doutros trabalhadores (mormente, sem o consentimento dos mesmos - cfr. impõe o CCT aplicável e Código de Trabalho em vigor). Por fim, verifica-se a total impossibilidade de satisfação desse pedido de V. Exa. uma vez neste momento não dispomos de qualquer posto de trabalho livre e compatível com a sua categoria profissional em que a possamos colocar (atendendo, nomeadamente, a que mesmo quando ganhamos novas empreitadas/locais de prestação de ... a N. empresa se vê obrigada a manter os trabalhadores que 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 (cfr. decorre do CCT aplicável e Código de Trabalho em vigor" .*

- 2.13.** Refira-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.
- 2.14.** No Processo remetido a esta Comissão não consta apreciação da trabalhadora.
- 2.15.** Concluimos assim, pela análise da intenção de recusa, que a entidade empregadora, usou de todos os meios, para nos fazer crer que efetivamente, a atribuição deste horário, era totalmente impossível, mas esses argumentos, no nosso entender não consubstanciam razões imperiosas do funcionamento da ..., facto é que essas razões não estão demonstradas nem provadas. Sabemos que existem mais trabalhadores/trabalhadoras, que exercem as mesmas funções que a Requerente, mas não logrou tão pouco a entidade empregadora, alegar a impossibilidade de substituir a trabalhadora, não demonstrando, nem provando assim a sua insubstituabilidade, referindo apenas questões contratuais. No entanto, não é dito, nem é demonstrado, quais os períodos que ficam a descoberto, demonstrando dessa forma, a impossibilidade de permitir à trabalhadora, em outro cliente da ..., atentas as dezenas de clientes com as quais a empresa tem contratos, exercer a sua atividade em regime de horário flexível, para poder conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar, que é um direito constitucional que lhe assiste.

- 2.16.** Colide ainda com o que o legislador entendeu, reiterado pela Relação do Porto ao citar a Relação de Coimbra, que invocou o direito comunitário, no Acórdão datado de 31.01.2017, Proc. n.º 8186/16.6T8CBR.C1, que”: A diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença Parental, afirmou a necessidade de garantir que o “acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades familiares e a parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental”, pode ler-se ainda no mesmo acórdão, “no fundo e quanto em particular, ao regime de horário flexível para pais, ele “ retrata uma modalidade de trabalho atípica , válida não só para empregador, mas também para os pais, de forma voluntária e reversível dispõem de um instrumento que pode fazer toda a diferença na qualidade e quantidade da disponibilidade para o acompanhamento do crescimento dos seus filhos numa fase crucial da vida deles, bem como na conciliação da sua vida profissional com a vida familiar e pessoal.” – ut acórdão da Relação do Porto de 18-12-2018, Proc. n.º 798/18.0T8VLG.P1.
- 2.17.** Pelo exposto, a conclusão alcançada, é a de reconhecer o direito da trabalhadora ao exercício da atividade profissional em regime de horário flexível, nos termos por si requeridos, se as circunstâncias de necessidade, se mantiverem para o seu agregado familiar, para efeitos de conciliação da sua vida profissional com a sua vida pessoal, como a mesma refere, para dar o apoio necessário e imprescindível, ao seu filho de 3 anos, atenta a sua situação de agregado monoparental, no máximo se for necessário, até o seu filho perfazer os 12 anos .

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer desfavorável 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 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 5 DE AGOSTO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), E DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP).***