

PARECER N.º 942/2022

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a 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 12.02.
Processo n.º 4605 - FH/2022

I – OBJETO

- 1.1. Em 21.11.2022, a CITE recebeu da ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. No seu pedido de horário flexível, de 21.10.2022, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que está a "*exercer funções na categoria de «Trabalhadora da Limpeza», e vem solicitar o horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho.*
 - 1.2.2. *Que tem um filho menor de 12 anos, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.*

- 1.2.3. *Acresce que o progenitor do menor, a viver em união de facto com a signatária, desempenha as suas funções em regime de horário rotativo, que não lhe permite prestar o apoio necessário.*
- 1.2.4. *Nessa conformidade, por tudo o exposto, nos termos e para os efeitos do disposto no art. 57.º do Código do Trabalho, que, decorridos que sejam 30 (trinta) dias após a receção da presente comunicação, seja atribuído à signatária o horário de trabalho, de segunda-feira a sexta, das 10h00H as 14h00, pelo prazo de um 'ano, em estrito cumprimento dos limites diários e semanais impostos por lei".*
- 1.3. Em 07.11.2022, foi comunicada à trabalhadora requerente a resposta da entidade empregadora, que refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *"Acusamos a receção da sua comunicação referida supra sob assunto, o qual mereceu a nossa melhor atenção.*
- 1.3.2. *Cumpre-nos informar que, por necessidades imperiosas relacionadas com a prestação de serviços no cliente onde labora e atenta a impossibilidade de proceder a sua substituição, não temos como deferir, neste momento, o pedido formulado.*
- 1.3.3. *Com efeito, a nossa empresa dedica-se a atividade de prestação de serviços, nas instalações de entidades terceiras (clientes).*
- 1.3.4. *Os horários a praticar pelos nossos trabalhadores são definidos pelos clientes. Aquando da celebração dos respetivos contratos de prestação de serviços são logo identificadas as concretas necessidades de limpeza e perfeitamente definidos os concretos*

horários em que a mesma deve ocorrer. A empresa não fica com qualquer margem de manobra para alterar esses horários no futuro e / ou por sua livre iniciativa.

- 1.3.5. Por outro lado, neste momento não temos como a substituir no horário que pratica. Não conseguimos recrutar um novo trabalhador para o mesmo.*
- 1.3.6. Aliás, tal contratação sempre implicaria a existência de um trabalhador excedentário neste contrato.*
- 1.3.7. Caso não seja assegurada a sua efetiva substituição no horário definido contratualmente, o cliente pode aplicar-nos uma penalização pecuniária.*
- 1.3.8. Para além de que neste cliente não existe nenhum horário das 10:00 as 14:00, de segunda a sexta-feira.*
- 1.3.9. Como deve compreender a empresa não pode suportar os custos de trabalhadores excedentários ou os custos inerentes a qualquer penalização.*
- 1.3.10. Acresce que também não temos qualquer outro cliente, onde a possamos alocar. Importa notar que a nossa carteira de clientes é composta por clientes com períodos normais de trabalho diários reduzidos, de 2 ou 3 horas diárias, circunstância que não é compatível com o seu caso.*
- 1.3.11. Também não é de todo possível aloca-la a vários clientes, de modo a perfazer o seu período normal de trabalho diário e semanal.*

- 1.3.12. *Isto porque, tendo em atenção os horários contratualizados e o facto de os nossos clientes serem distantes entre si, pode existir atrasos ao nível da hora de início da prestação do serviço; o que, do ponto de vista operacional, compromete a regularidade e a qualidade do trabalho de limpeza, gerando reclamações por parte dos clientes e prejudicando, naturalmente, a nossa imagem e reputação.*
- 1.3.13. *Finalmente, todos os postos de trabalho nos atuais clientes estão preenchidos, com outras colaboradoras, a maioria das quais com filhos pequenos, que não estão dispostas a acordar com esta empresa qualquer alteração que possa prejudicar as suas rotinas, como seja uma alteração de horário ou de local de trabalho.*
- 1.3.14. *Chegámos a realizar algumas consultas nesse sentido e a resposta foi unanime: ninguém quer alterar a sua situação. Como bem sabe, o empregador não pode, unilateralmente, alterar o horário ou o local de trabalho dos seus trabalhadores.*
- 1.3.15. *Face ao exposto, lamentamos, mas não poder ir ao encontro do pretendido.*
- 1.3.16. *Nos termos do disposto no art. 57º, nº 4 do Código do Trabalho, dispõe do prazo de 5 dias, a contar da data de receção da presente comunicação, para, querendo, apresentar a sua apreciação, por escrito, sobre a nossa intenção de recusa”.*
- 1.4. Do presente processo não consta que a trabalhadora requerente, tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) estabelece que *“o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”*.

2.1.1. Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional - o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).

2.1.2. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57º do CT que, *“o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho 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”.

2.1.3. Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57º n.º 2 do CT).

- 2.2. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do 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 diário”*.
- 2.2.1. 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”*.
- 2.2.2. O n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que *“o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar 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”*.
- 2.3. Recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos trabalhadores, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que *“a maternidade e a*

paternidade constituem valores sociais eminentes”, e que “os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade”, estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.

- 2.4. E, nos termos do citado n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, “o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”, destacando-se no que concerne às exigências imperiosas o cumprimento das normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa.
- 2.5. Ora, a entidade empregadora apresenta razões que evidenciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois demonstra objetiva e inequivocamente, que o horário requerido pela trabalhadora *“de segunda-feira a sexta, das 10h00H as 14h00, está fora do horário contratualizado, dado que “os horários a praticar pelos trabalhadores da empresa são definidos pelos seus clientes”.*
- 2.6. Refere a empresa que *“aquando da celebração dos respetivos contratos de prestação de ... são logo identificadas as concretas necessidades de limpeza e perfeitamente definidos os concretos horários em que a mesma deve ocorrer. A empresa não fica com qualquer margem de manobra para alterar esses horários no futuro e / ou por sua livre iniciativa”.*
- 2.7. Acrescenta ainda a empresa que *“neste momento não tem como substituir a trabalhadora no horário que pratica. Não consegue*

recrutar um novo trabalhador para o mesmo. Caso não seja assegurada a sua efetiva substituição no horário definido contratualmente, o cliente pode aplicar-nos uma penalização pecuniária. Para além de que neste cliente não existe nenhum horário das 10:00 as 14:00, de segunda a sexta-feira. Acresce que a empresa também não tem qualquer outro cliente, onde a possamos alocar. Importa notar que a nossa carteira de clientes é composta por clientes com períodos normais de trabalho diários reduzidos, de 2 ou 3 horas diárias, circunstância que não é compatível com o seu caso”.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares

- 3.2. O presente parecer não dispensa a entidade empregadora do dever de 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, do dever de 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, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO EM 20 DE DEZEMBRO DE 2022, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES.