

## PARECER N.º 445/CITE/2024

**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 1636- FH/2024**

### I – OBJETO

- 1.1. Em 15.03.2024, 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 14.02.2024, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. Que è *“trabalhadora de limpeza no cliente ..., no horário das 6h00 às 9h00, de 2ª a 6ª feira, estando em tempo e tendo legitimidade, vem nos termos e para os efeitos do preceituado nos artigos 56º e 57º do Código de Trabalho, solicitar a concessão de um horário de trabalho em regime de flexibilidade pelo período mínimo de 2 anos, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:*

- 1.2.2.** *Como ponto prévio cumpre referir que exerce funções ao serviço de outra empresa, a ... no cliente ..., no horário das 16h00 às 20h00, de 2ª a 6ª feira e como neste momento tem ajuda de familiar conseguem ir buscar a sua filha à ama no horário de saída.*
- 1.2.3.** *A trabalhadora é casada e vive com o marido pai de suas filhas, ... e ..., gémeas de 9 anos de idade e ..., de 7 meses de idade, em economia de mesa e habitação.*
- 1.2.4.** *Mais referiu, que relativamente às suas filhas gémeas de 9 anos tem a ajuda de vizinha que toma conta das meninas quando saem da escola mas relativamente à sua filha ... de 7 meses não tem essa possibilidade e a ama cuida da bebé das 07h00 às 18h30.*
- 1.2.5.** *O pai das meninas trabalha na construção civil, tem o horário das 07h30 às 18h30, de 2ª a 6ª feira não tendo horário que permita também ir levar a criança à escola;*
- 1.2.6.** *A requerente apenas pode exercer funções no intervalo horário das 8h00 às 13h00 de 2ª feira a 6ª feira, com exceção dos feriados desde que seja perto da sua residência ou na área da grande lisboa e tenha meios de transporte públicos que lhe permitam ir levar a sua filha ... à ama”.*
- 1.3.** Em 04.03.2024, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“Na sequência desse pedido de flexibilidade de horário de trabalho que nos foi apresentado por V. Exa. e após inúmeras diligências e averiguações no sentido de verificar as possibilidades de aceder ao*

*mesmo, vimos informá-la que não nos é possível deferir a sua solicitação, por manifesta impossibilidade.*

- 1.3.2.** *No local em que V. Exa. trabalha, laboram 7 (sete) trabalhadoras(es) - incluindo V. Exa. que laboram nos seguintes horários de trabalho: 5 (cinco) trabalhadores de limpeza, de segunda-feira a sexta-feira, das 06:00 h às 09:00 h; 1 (uma) trabalhadora de limpeza, de segunda-feira a sexta-feira, das 09:00 h às 13:00 e das 14:00h às 19:00h; 1 (uma) trabalhadora de limpeza, aos sábados e domingos, das 13:00h às 18:00h.*
- 1.3.3.** *O número de trabalhadores que laboram por conta da N. empresa nessas instalações da ... (seu local de trabalho) correspondem ao pessoal que está contratualizado com o cliente, são vinculativos e impostos por este último, não podendo a N. empresa proceder a qualquer alteração ou adaptação do número de funcionários naquele local.*
- 1.3.4.** *Os horários de trabalho dos trabalhadores de limpeza da empresa a laborar nessas instalações da ... (Seu local de trabalho) correspondem aos horários de prestação de serviços de limpeza que estão contratados com o cliente em causa, são vinculativos e impostos por este último, sendo que a N. empresa não pode alterar o horário de prestação de serviços, não podendo - portanto - efetuar alteração do número de trabalhadores nem do horário de trabalho dos trabalhadores que ali laboram.*
- 1.3.5.** *Mais, não existe tipologia de horário de prestação de serviços que permita dar satisfação ao pretendido por V. Exa.*

- 1.3.6.** *Por outro lado, o trabalho de V. Exa. é essencial para que a N. empresa assegure o cumprimento do contrato celebrado com o cliente em cujas instalações labora, sendo que os demais trabalhadores a laborar naquele local não são suficientes para fazer face às necessidades do serviço a prestar e do contratado com o cliente.*
- 1.3.7.** *Acresce que, por força das normas legais vigentes e aplicáveis (designadamente, as decorrentes do Cód. do Trabalho e do Contrato Coletivo de Trabalho aplicável) a N. empresa não pode alterar o local de trabalho e/Ou o horário de trabalho dos demais trabalhadores daquele local.*
- 1.3.8.** *A N. empresa não possui nenhum posto ou local de trabalho onde possa colocar V. Exa., atendendo, designadamente, a que sempre que ganha novos locais de prestação de serviços transmitem-se, igualmente, os contratos de trabalho dos trabalhadores que ali prestam normalmente serviços, inexistindo postos de trabalho vagos (cfr. decorre, designadamente, da cl<sup>a</sup> 15<sup>a</sup> do CCT aplicável, outorgado entre a ... e o ... e outras, publicado no BTE n.º ..., com alterações posteriores).*
- 1.3.9.** *Por outro lado, a N. empresa não tem nenhuma tipologia de horário de prestação de serviços que permita dar satisfação à flexibilidade de horário de trabalho nos moldes indicados e pretendidos por V. Exa. ou com a carga horária diária e semanal que V. Exa. atualmente pratica acrescendo que os horários de prestação de serviços de limpeza são impostos pelo cliente e não discricionários ou que a N. empresa possa livremente estabelecer.*

- 1.3.10.** *Assim, a N. empresa vê-se totalmente impossibilitada de conceder a solicitada elaboração de horário flexível nos termos pretendidos e solicitado por V. Exa., atendendo, nomeadamente, a que não existe qualquer tipologia de horário de prestação de serviços de limpeza que permita enquadrar e dar satisfação ao solicitado e, ainda, a que não existe qualquer vaga disponível para o horário/pretendido no cliente em cujas instalações V. Exa. labora nem em qualquer outro cliente em que a N. empresa presta serviços.*
- 1.3.11.** *Acresce, ainda, que a tipologia de horários de prestação de limpeza supra indicada (portanto, de prestação de trabalho) nos vinculada, imposta pelo cliente, 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 do cliente) e a total impossibilidade de alteração de horário de trabalho e/ou de transferência de local dos outros trabalhadores, designadamente, dos que se encontrara a laborar no mesmo local de trabalho, bem como não dispomos neste momento de qualquer posto de trabalho livre em que a possamos colocar.*
- 1.3.12.** *Esta recusa é fundamentada em exigências imperiosas de funcionamento da empresa, uma vez que a prestação de trabalho/serviços de limpeza no período/horário em que V. Exa. labora é uma das imposições do contrato de prestação de serviços que temos com o citado cliente e com o número de trabalhadores ali colocados, que não existem outros horários de trabalho (correspondentes a postos de trabalho compatíveis com a sua categoria profissional, vagos ou não) que o permitam, nomeadamente, adequar à carga horária pretendida e aos horários indicados, bem como ao facto da N. empresa estar obrigada a*

*manter o exato número de trabalhadores que atualmente laboram nas instalações do supra indicado ..., em Lisboa (S. local de trabalho), estando impossibilitada de proceder a quaisquer alterações no número de funcionários e/ou nos horários a praticar, acrescendo que o número de trabalhadores que laboram nas instalações do cliente em que V. Exa. labora não são suficientes para fazer face às necessidades do serviço a prestar no horário de trabalho de V. Exa. e do contratado com o cliente, à impossibilidade de a substituir por outro/a trabalhador/a, de alterar o horário de trabalho doutros trabalhadores desse local bem como de a colocar em qualquer outro local de trabalho.*

**1.3.13.** *Face ao supra exposto existe, assim, uma impossibilidade absoluta de atender o seu pedido de elaboração de horário de trabalho flexível".*

**1.4.** Não consta do presente processo, 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.º1 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 atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º1 do artigo 59.º da C.R.P.).
- 2.1.2.** Para que o 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 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 pela entidade empregadora com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador/a se este for indispensável, (artigo 57.º n.º2 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.º3 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.º4 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/as trabalhadores/as, 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.** Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, que são os limites previstos na lei, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar o horário

flexível, de acordo com a escolha do trabalhador, se concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do trabalhador, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente processo à CITE, a entidade empregadora cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º.

- 2.5.** 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.
- 2.6.** 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 *“das 8h00 às 13h00 de 2ª feira a 6ª feira, com exceção dos feriados desde que seja perto da sua residência ou na área da grande Lisboa e tenha meios de transporte públicos que lhe permitam ir levar a sua filha ... à ama”*, horário aquele que *“não existe, pois não há qualquer tipologia de horário de prestação de serviços de limpeza que permita enquadrar e dar satisfação ao solicitado e, ainda, a que não existe qualquer vaga disponível para o horário/pretendido no cliente em cujas instalações V. Exa. labora nem em qualquer outro cliente em que a N. empresa presta serviços”*, dado que um tal horário, impossibilitaria a instituição de assegurar o seu normal funcionamento.

### **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 10 DE ABRIL DE 2024, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.**