

## PARECER N.º 226/CITE/2014

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a 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 650 – FH/2014

### I – OBJETO

- 1.1. Em 15.07.2014, a CITE recebeu da empresa ..., S.A., com sede na Rua ..., n.º ..., ... Lisboa, pessoa coletiva n.º ..., que opera com o CAE 3 ver. n.º 80100 - Atividades de segurança privada, pedido de parecer prévio à recusa de trabalho em regime de horário flexível apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...
- 1.2. O trabalhador em 18/06/2014 requer à empregadora a concessão de um horário de trabalho em regime de flexibilidade pelo período mínimo de um ano, entre as 08h00 e as 16h00, de segunda-feira a domingo com os seguintes fundamentos:

[...]

*o trabalhador é pai de duas crianças menores de 9 e 10 anos respetivamente, tal como resulta de cópia dos cartões de cidadão que se juntam e se dão por integralmente reproduzidos (doc. 1 e 2);*

*2 — cada um dos filhos tem uma mãe diferente, sendo que em relação ao filho de 10 anos, ..., o pai é o único responsável pelo mesmo, vivendo os dois na mesma residência, tal como resulta de declaração da junta de freguesia a qual também se junta e se dá por integralmente reproduzido (doc. 3);*

[...]

4 — em virtude do menor passar muitas horas sozinho expôs-se a urna situação de risco, facto que determinou que tivesse sido chamado para urna entrevista na Comissão Nacional de Proteção de Crianças e Jovens em Risco (doc. 5);

1.3. Junta atestado de residência e notificações da Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Odivelas.

1.4. A empregadora responde ao trabalhador em 01/07/2014, recusando o pedido, alegando que:

*não estarem reunidos os requisitos legais para a sua formulação e por exigências imperiosas do funcionamento da nossa empresa que adiante expomos, e que nos impedem de dar satisfação ao vosso pedido, nos termos em que é apresentado.*

*Nos termos do art.º 56, n.º 2 do Código do Trabalho, entende-se 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”.*

*Ora, e atentando na referida disposição, entendemos que o vosso pedido não se enquadra no regime do horário flexível correspondendo, antes, a um horário de trabalho fixo, distribuído pelos vários dias da semana e, portanto, desconsiderando, em absoluto, o horário de trabalho por turnos distribuído pelos vários dias da semana, que negociou com a nossa empresa quando aqui iniciou funções.*

*também não são devidamente alegados, nem se faz prova (como lhe compete) dos factos que o impossibilitam de dar cumprimento ao horário de trabalho que connosco negociou. Na carta que nos remete limita-se a afirmar que só poderá exercer funções das 08:00H às 16:00H sem que, contudo, se demonstre o motivo pelo qual, por exemplo, o menor ... não possa permanecer na escola até mais tarde (aliás, nem sequer resulta da documentação junta ao processo que a escola encerre a sua atividade até às 16h); ou, em alternativa, também não fica demonstrado porque razão não pode o menor permanecer com a mãe ou outro familiar, nos dias em que por força do horário (...)*

*V. Exa. foi contratado pela ... para o exercício das funções de Vigilante, em cumprimento a um horário de trabalho por turnos, distribuído pelos vários dias da semana, o qual pressupõe, também, a prestação de trabalho noturno. As referidas condições e disponibilidade para o exercício das funções profissionais em obediência ao referido regime horário foram determinantes á intenção de contratar por parte da ..., facto de que V. Exa. foi devidamente informado.*

*Acresce que num setor (como o referido) que se caracteriza pela necessidade de trabalho intensivo e em horário alargado, só a distribuição rotativa dos horários de trabalho permite que se não beneficiem uns colaboradores em detrimento de outros, os quais também têm necessidades de assistência.*

*Acrescenta-se, ainda, que aceder ao pedido de V. Exa. significaria uma alteração no horário dos seus colegas os quais passariam a ter, necessariamente, de trabalhar durante todos os dias sempre no turno da tarde, de forma a assegurar os horários contratados pelo cliente. Vejamos,*

*Os serviços de segurança e vigilância de pessoas e bens contratados à nossa empresa no Centro Comercial ... (local a que se encontra afeto) têm um carácter de permanência, das 08:00H às 24:00H, todos os dias do ano. Por forma a garantir o referido serviço de segurança e vigilância os horários são organizados por 2 turnos diários de forma a preverem a prestação de trabalho durante os 7 (sete) dias da semana. Os turnos são os seguintes:*

- 1.º Turno— das 08H às 10H;*
- 2.º Turno — das 10H às 24H;*

*Afetos à prestação dos serviços de vigilância na equipa em que se encontra incluído estão mais 4 (quatro) colaboradores a tempo completo que numa escala rotativa com fins de semana e feriados asseguram os serviços contratualizados pelo cliente.*

*Assim distribuídas:*

- a) ..., em regime de 40H semanais;*
- b) ..., em regime de 40H semanais;*
- c) ..., em regime de 40H semanais;*
- d) ..., em regime de 40H semanais.*

*A soma das cargas horárias corresponde à manutenção de 3 efetivos a tempo completo, a cada dia, 1 no turno da manhã e 2 no turno da tarde. Os horários são distribuídos rotativamente.*

*Deste modo se garante (i) a abertura dos estabelecimentos do cliente entre as 10:00H e as 24:00H, bem como (ii) o cumprimento de todos os procedimentos organizacionais e legais de que depende a abertura e fecho e (iii) que estão presentes o número mínimo de colaboradores durante todo o período de funcionamento do referido estabelecimento...*

*[...]*

- 1.5. Pela empregadora foi dito que o trabalhador não se pronunciou quanto à intenção de recusa.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1. Cabe à CITE, nos termos do disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica da CITE ... *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.*
- 2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação), determina que devem “(...) Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.

- 2.3.** A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas “(...) no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)” .
- 2.4.** Neste contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da Republica Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “*Tarefas fundamentais do Estado*”:
- “(...) b) *Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;*
- (...) d) *Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;*
- (...) h) *Promover a igualdade entre homens e mulheres ( ...)*”.
- 2.5.** Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Título I *Princípios gerais*, o artigo 13.º sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que:
- “(...) 1. *Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.*
2. *Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)*”.
- 2.6.** No âmbito da atividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*, o artigo 59.º da

CRP, invocado pela trabalhadora, sob a epígrafe “Direitos dos trabalhadores” recomenda:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

a) (…);

b) A 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;

c) (…)”.

**2.7.** E prossegue, no Capítulo II *Direitos e deveres sociais*, o artigo 67.º sob a epígrafe “Família”:

“(…) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (…)” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “Paternidade e maternidade”

“(…) 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. (…)”.

**2.8.** Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III *Igualdade e não discriminação*, Divisão I *Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação*, no artigo 25.º sob a epígrafe “Proibição de discriminação”:

“(…) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (…)” (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (…).

**2.9.** O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.º a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe “Parentalidade”, integrada na Divisão III

*Igualdade e não discriminação em função do sexo, da Subsecção III Igualdade e não discriminação da Secção II Sujeitos do Capítulo I Disposições gerais, do Título II Contrato de trabalho:*

*“(...) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.  
2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.  
(...)”*

**2.10.** No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe *“Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”*, disciplina:

*“(...) n.º 1 - 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”.*

*n.º 2 – “Entende-se 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”.*

*n.º 3 - “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”.*

*n.º 4 – “O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode 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”.*

**2.11.** Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “*Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível*” dispõe:

“(…) n.º 1 - O trabalhador que pretenda trabalhar (...) 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 (até ao limite dos 12 anos);*

b) *Declaração da qual conste:*

*i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.*

*ii (...)*

*iii (...)*

*2 - 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.*

[...]

*9 – Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.”*

**2.12.** Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII *Direitos, deveres e garantias das partes*, Subsecção I *Disposições gerais*, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

“(…) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

**2.13.** E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III *Horário de trabalho*, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

“(…) a) (...);

b) *Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.(...)*”.



- 2.14.** Na sequência do exposto, em face do pedido de parecer prévio ora em análise, cumpre a esta Comissão ponderar:
- i)* da submissão do pedido de autorização aos pressupostos e requisitos legais do regime de trabalho em horário flexível, nomeadamente aferir a observância deste aos requisitos legais;
  - ii)* se foi observada pela entidade empregadora a tramitação processual legalmente consagrada para os pedidos de trabalho em regime de trabalho em horário flexível;
  - iii)* se os fundamentos para a intenção de recusa do pedido, invocados pela entidade empregadora, assentam em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir *o trabalhador se este for indispensável*, únicos motivos que podem servir de fundamento à intenção de recusa.
- 2.15.** Ora, face ao exposto, o pedido do trabalhador configura um pedido de trabalho em regime de horário flexível, na aceção do disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT e cumpre todos os requisitos neles estatuídos.
- 2.16.** Com efeito, como tem vindo a ser referido em diversos pareceres desta Comissão, a doutrina unânime da CITE tem seguido o entendimento constante do Parecer n.º 128/CITE/2010, no sentido de não considerar desconforme à previsão legal estabelecida no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o pedido do/a trabalhador/a que dentro da amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos, indica ao empregador a sua preferência para início e termo diário da sua prestação laboral, como a que melhor serve o seu objetivo de conciliar a atividade profissional com a vida familiar, cumprindo o número de horas de trabalho a que está obrigado/a, com respeito por um intervalo de descanso, nos termos previstos nesse mesmo normativo.
- 2.17.** Convém igualmente salientar que a CITE tem entendido que no horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais

favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código, improcedendo desde já o argumento da empregadora de que o horário requerido é um horário fixo e não flexível. Vd., entre outros, Parecer n.º 111/CITE/2014.

- 2.18.** De igual forma, a empregadora, cumpriu toda a tramitação processual ali consagrada, tendo remetido em tempo o processo para apreciação pela CITE, entidade competente para emitir parecer prévio necessário.
- 2.19.** Porém, quanto aos motivos invocados, os mesmos não assentam em exigências imperiosas do funcionamento da empresa nem na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, únicos fundamentos, como se disse, relevantes para a recusa de trabalho em regime de horário flexível.
- 2.20.** Assim, quanto ao argumento de não são devidamente alegados, nem provados (como lhe competia, no entendimento da empregadora) dos factos que o impossibilitam de dar cumprimento ao horário de trabalho que negociou com a empregadora, o mesmo não colhe uma vez que, tal como supra explanado, a lei apenas exige que o (a) trabalhador (a) com filhos menores de 12 anos solicite a prestação de trabalho em regime de horário flexível, por escrito, com uma antecedência de 30 dias e que declare que os menores vivam com ele (a) em comunhão de mesa e habitação, não sendo necessário quaisquer documentos de prova, para além desta declaração, o que vai ao encontro do princípio da proteção da confiança e da valorização das declarações dos cidadãos, que os dispensa da apresentação de comprovativos sem prejuízo da penalização dos infratores.

- 2.21.** Quanto às exigências imperiosas ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, estando o trabalhador adstrito a um determinado cliente que com um horário de funcionamento das 10h00 às 24h00, período que mereceu a criação de dois turnos com dois horários de trabalho todos os dias do ano (TDA) – 1.º turno - 08h00-16h00, 2.º turno – 16h00-24h00, distribuídos por mais 3 trabalhadores, competia à entidade empregadora provar que a atribuição da flexibilidade de horário requerido pelo trabalhador - 08h00-16h00, de segunda-feira a domingo, deixaria períodos a descoberto, e nessa medida põe em causa o funcionamento da empresa, o que não acontece.
- 2.22.** Mais se diga 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 já citado artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar-se de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.
- 2.23.** Assim, cabe ao empregador elaborar um regime de horário flexível, ao abrigo do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, que tenha em consideração quer os seus interesses, quer os interesses dos trabalhadores com responsabilidades familiares, por forma a facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, nos termos igualmente previstos no n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Na sequência de todo o exposto, a CITE delibera:

**3.1.1. Emitir parecer desfavorável** à intenção de recusa do pedido de horário flexível do trabalhador ...

**3.1.2.** Recomendar que a empregadora ..., S.A., na medida das suas possibilidades, estabeleça condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, 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 28 DE JULHO DE 2014**