

PARECER N.º 420/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 1147 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1.** Em 10.11.2014, a CITE recebeu da empresa ..., S.A., com sede na Avenida ..., ..., ... 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 14/10/2014 requer à empregadora a concessão de um horário de trabalho em regime de flexibilidade, entre as 09h30 e as 23h00, de segunda-feira a domingo com os seguintes fundamentos:

[...]

Venho pelo presente e em virtude do horário de trabalho da minha esposa e da necessidade de cumprir as minhas responsabilidades enquanto pai de 2 crianças menores, de acordo com o art.º 57 do Código do Trabalho, solicitar que me seja atribuído horário de trabalho compatível com as minhas responsabilidades familiares.

A minha esposa tem um horário de trabalho fixo das 7:00 às 15:30 que pode ser confirmado na declaração da empresa que junto envio, os meus 2 filhos entram na escola às 8:25 e às 9:00 horas respetivamente conforme declaração da escola em anexo, tendo em conta que tenho horários por turno rotativos (5:00 às

15:00 e das 15:00 às 23:00) existe sempre uma semana em que presto serviço das 5:00 às 15:00 o qual não me permite dar o apoio necessário aos meus filhos e cumprir as minhas responsabilidades enquanto pai, por esse motivo tenho vindo a trocar de turno (como favor) com os meus colegas desde há cerca de 4 anos, situação que a minha chefia disse não mais ser possível.

Assim e de forma a poder dar a assistência necessária ao meus filhos solicito que me seja atribuído um horário compatível pelo que sugiro um horário compreendido entre as 9:30 horas e as 23:00 horas.

1.3. Junta atestado de residência, onde consta o agregado familiar e a idade dos filhos, ambos menores de 12 anos.

1.4. A empregadora responde ao trabalhador em 31/10/2014, recusando o pedido, alegando que:

Reportando-nos à mesma, cumpre-nos comunicar a recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, com base nos seguintes factos:

a) Nos termos do Contrato Coletivo de Trabalho em vigor, vigilante “É o trabalhador que presta serviços de vigilância, prevenção e segurança em instalações industriais, comerciais e outras, públicas ou particulares, para as proteger contra incêndios, inundações, roubos e outras anomalias, faz rondas periódicas para inspecionar as áreas sujeitas à sua vigilância e regista a sua passagem nos postos de controlo, para provar que fez as rondas nas horas prescritas, controla e anota o movimento de pessoas, veículos ou mercadorias, de acordo com as instruções recebidas”, cumprindo a sua prestação nos locais contratados com os Clientes e de acordo com as instruções e horários determinados por estes.

b) À semelhança dos quase 3000 funcionários da ..., V. Exa. não presta serviço nas instalações da empresa, antes sim nas instalações dos seus Clientes, encontrando-se os horários q eu pode cumprir necessariamente limitados às condições contratuais impostas por estes à sua entidade patronal.

c) Atualmente encontra-se a prestar serviço num posto de trabalho — Loja ..., localizada na Av.^a ..., em Setúbal — cujo horário de funcionamento é das 05h00 às 23h00 em todos os dias do ano (tda).

d) O horário de trabalho encontra-se repartido da seguinte forma:

- 05h00/13h00 - 13h00/23h00 e

- 05h00/15h00 - 15h00/23h00.

e) Com exceção dos períodos de férias e/ou outras situações pontuais, o posto é assegurado por 4 (quatro) vigilantes em regime de turnos rotativos, que garantem alternadamente vários turnos,

f) O pedido de prestação de trabalho em horário flexível que entregou na empresa, com os fundamentos ali constantes, considera unicamente o período compreendido entre as 09h30 e as 23h00, excluindo o horário da 05h00 às 09h30.

g) Por questões relacionadas com a organização do serviço, com os custos que tal situação acarretaria e bem assim com as exigências legais relativas à organização das escalas de serviço previstas no Código do Trabalho e no Contrato Coletivo de Trabalho, torna-se de todo impraticável a afetação de um vigilante para assegurar 4,5 horas — entre as 05h00 e as 9h30 — vigilante esse que teria que abandonar o posto pelas 9h30 e regressar ao serviço depois de V. Exa. terminar o seu turno pelas 17h30 (caso cumprisse 8 horas de serviço) ou pelas 19h30 (caso cumprisse 10 horas de serviço).

h) O horário de trabalho pretendido por V. Exa. com início pelas 09h30 não é assim compatível com o horário inicial de funcionamento do posto (05h00), facto que constitui desde logo fundamento para a recusa ora comunicada. Aliás, sobre esta mesma questão e seguindo o entendimento ora perfilhado, já se pronunciou a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), no seu parecer n.º 111/CITE/2012 onde se pode ler:

«2.6.5. Nestes termos, atenta a impossibilidade do pedido de horário flexível se compaginar com o horário inicial de funcionamento do posto de trabalho, a CITE considera a recusa da entidade empregadora como fundamentada em razões imperiosas do funcionamento da empresa, tornando assim desnecessária a análise dos demais fundamentos da intenção de recusa invocados.»

i) Por outro lado, fixar a V. Exa. num último turno das 15h00 às 23h00 (assumindo 8 horas de serviço), implicaria que deixasse de prestar serviço em regime de turnos rotativos, enquanto todos os restantes trabalhadores teriam que manter este regime porquanto se veriam obrigados a assegurar alternadamente os turnos 05h00/13h00, 05h00/15h00 e nas suas folgas os turnos 13h00/23h00 e 15h00/23h00, com todas as consequências pessoais negativas daí resultantes para aqueles vigilantes.

j) Este facto, por si só, constitui fundamento para a recusa ora comunicada. Sobre esta mesma matéria e seguindo o entendimento aqui perfilhado pela ..., já se pronunciou a CITE no seu parecer n.º 641CITE/2012 onde se pode ler:

“2.8.11 Na verdade, o que esta pede é um horário sem rotatividade, em contraponto à organização dos horários em regime rotativo que o empregador aplicou, e que, tendo em conta o exercício dos direitos de conciliação da vida profissional com a vida familiar de toda (o)s a(o)s trabalhador(a)es da secção, poderá ter de continuar a ser aplicado.

[...].

k) Acresce que, encontrando-se a escala de trabalho da Loja ... Setúbal ... organizada em conjunto com a escala da Loja ... Setúbal ... e atenta a necessidade de todos os vigilantes cumprirem o número de horas estabelecidas no Contrato Coletivo de Trabalho, a alteração dos turnos de serviço conforme solicitado Exa. afetaria toda a organização do trabalho, com reflexo direto na prestação do Serviço aos Clientes.

l) A atribuição de trabalho em regime de horário flexível nos termos requeridos constituiria um substancial agravamento das condições de prestação do trabalho dos restantes trabalhadores com quem partilha a escala, claramente atentatórias dos princípios da igualdade e da proporcionalidade que devem nortear as relações laborais entre as partes.

m) Face aos condicionalismos referidos, não é de todo possível atribuir horário de trabalho ajustado às suas necessidades individuais, sob pena de se comprometer gravemente a disciplina inerente à execução dos serviços de vigilância e segurança e conseqüentemente fazer perigar a manutenção da relação contratual existente entre o Cliente e a ..., com reflexo direto na

manutenção dos postos de trabalho e nos contratos com os restantes trabalhadores.

n) Acresce que as condições suprarreferidas eram do seu conhecimento antes da admissão ao serviço da empresa, condições com as quais se conformou e comprometeu, constituindo características intrínsecas ao funcionamento da atividade.

o) O compromisso por si assumido, atentas as características particulares da atividade de segurança privada, constituiu condição essencial para a sua contratação.

p) Sem prejuízo do aduzido, determina a alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho que, na formulação do pedido de trabalho em regime de horário flexível, o trabalhador deve indicar o prazo previsto. Ora, conforme resulta claramente do pedido que nos foi remetido, tal prazo não vem referido, facto que por si só obstará à atribuição do horário pedido por violação dos requisitos essenciais.

Face a tudo o quanto antecede, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, cumpre-nos comunicar a recusa da atribuição de horário de trabalho em regime de horário flexível nos termos requeridos.

[...]

1.5. Aparentemente 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 República 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.** Ambos os artigos integram a categoria de direitos fundamentais inseridos no Catálogo dos direitos e deveres económicos, sociais e culturais, o que faz deles direitos com uma menor “densidade constitucional”, em relação aos Direitos, liberdades e garantias, mas não elimina, nas palavras do Professor Jorge Miranda, “...o respeito pelo seu conteúdo essencial e, em certos casos, efeito direto e até invocação perante particulares.”¹
- 2.13.** A Conciliação afigura-se, portanto, como um direito com importantes consequências na vida do trabalhador. Certa doutrina considera-o inclusive como mais um princípio do nosso ordenamento jurídico derivado do princípio da proteção do trabalhador, como os princípios de proteção da maternidade e da paternidade, da dignidade e da segurança no emprego e da igualdade de oportunidades no acesso ao emprego.
- 2.14.** O cumprimento do princípio da conciliação da atividade profissional com a vida familiar exige dos empregadores uma organização do trabalho, que tenha em conta as necessidades familiares dos seus trabalhadores, designadamente quando estes tenham de acompanhar os seus filhos menores.
- 2.15.** Uma das formas de o Estado tutelar a Conciliação e a Parentalidade é através da legislação laboral ordinária, o que fez no Código do Trabalho, consagrando, desde logo, e no que toca à Conciliação, um dever geral do empregador de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (artigo 127.º n.º 3 do Código do Trabalho) e, no que toca a ambos os princípios, um dever específico na organização do tempo de trabalho segundo o qual o empregador deve facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (artigo 212.º do Código do Trabalho), afastando a ideia de que o período de funcionamento é um limite absoluto à organização dos horários de trabalho,

¹ MIRANDA, Jorge. *Direito Constitucional IV*, 4ª ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2008.

abrindo a possibilidade de que as tarefas acessórias ou conexas com a atividade principal podem ser executadas fora dele, tais como os atos de preparação ou de conclusão daquela atividade tal como ensina Pedro Romano Martinez.²

- 2.16.** O direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário (artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho), constituem ainda medidas concretas de promoção da conciliação da vida profissional e familiar de trabalhadores com responsabilidades familiares.
- 2.17.** Esta realidade também é reconhecida e respeitada no âmbito da União Europeia. A este propósito, a Resolução do Parlamento Europeu sobre a conciliação entre vida profissional, familiar e privada (2003/2129/(INI)):
- “Considera que a política da família deve criar condições para que os pais passem mais tempo com os filhos; uma repartição mais equilibrada entre a vida profissional e os cuidados aos próprios filhos resultariam, em muitos casos, num melhor contacto entre pais e filhos e teria ainda efeitos positivos, promovendo a constituição de famílias e uma maior estabilidade das mesmas; considera ainda que uma redução global do tempo diário de trabalho é a melhor forma de promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.”*
- 2.18.** Termos em que se conclui que conciliar a vida familiar e profissional implica promover nas organizações a sensibilização e implementação de medidas conciliadoras, assim como também requer adequar e melhorar as respostas de apoio social às necessidades das famílias.
- 2.19.** No que concerne ao horário flexível, 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

² Martinez, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*, 5ª ed. Coimbra: Almedina, 2010, pág. 567 a 570

horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

- 2.20.** Admite, no entanto, que tal direito *apenas* 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 57.º n.º 2 do CT).
- 2.21.** O conceito de horário de trabalho flexível está definido no n.º 2 do artigo 56.º do CT, segundo o qual horário flexível é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.22.** 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”.
- 2.23.** E o n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que “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”.
- 2.24.** Torna-se assim essencial que as empresas, em especial as grandes empresas, como é o caso da empresa em apreço, ponderem os efeitos sobre as famílias de realidades como o aumento crescente do custo de vida, o aumento das taxas de

desemprego, a instabilidade e a precariedade do emprego e a redução dos rendimentos do trabalho e das prestações sociais e procurem o equilíbrio das relações laborais, executando medidas ativas de conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, de modo a não alterar e perturbar a vivência quotidiana das famílias e que alegadas necessidades de reestruturação do estabelecimento não se podem sobrepor.

2.25. 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.

2.26. 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.

2.27. De igual forma, a entidade 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.

2.28. Porém, quanto aos motivos invocados, os mesmos não assentam em exigências imperiosas do funcionamento da empresa nem na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, únicos fundamentos, como se disse,

relevantes para a recusa de trabalho em regime de horário flexível, desde já se salientado, como questão prévia, que os Pareceres invocados valem apenas nos casos concretos em que foram emitidos, que nem sequer se trata de casos análogos.

- 2.29.** Entre a entidade empregadora e o trabalhador vigora o Contrato Coletivo de Trabalho entre a AES e a Fetese, publicado no Boletim de Trabalho e Emprego n.º 8 de 28/02/2011.
- 2.30.** É verdade que é normal serem os clientes que recorrem aos serviços de vigilância e segurança privada definir o tempo em que deve decorrer a vigilância ou serem prestados os serviços e em que moldes.
- 2.31.** No caso concreto, de acordo com o declarado pela entidade empregadora, o Cliente ..., sito na Avenida ..., Setúbal, contratualizou um posto de trabalho para uma portaria de vigilância 05h00-23h00 (18 horas).
- 2.32.** Também de acordo com o declarado pela entidade empregadora, para o posto de trabalho em concreto foram definidos os seguintes horários: 05h00/13h00 – 13h00/23h00 e 05h00/15h00 – 15h00/23h00.
- 2.33.** Para assegurar aqueles horários, também foi dito pela empregadora que necessita de 4 vigilantes.
- 2.34.** A entidade empregadora declara ainda que tem 3000 trabalhadores ao seu serviço.
- 2.35.** De acordo também com os mapas de horário de trabalho remetidos pela entidade empregadora, a pedido da CITE, existem 5 trabalhadores afetos à portaria em apreço e não 4 como alegado no ofício remetido ao trabalhador.

- 2.36.** Dos 5 trabalhadores incluídos nos mapas de pessoal é patente que não são raras as vezes que são afetos a outros clientes, a saber: Hospital ..., ..., ..., ...
- 2.37.** Pelo que, face ao exposto, o alegado de que é impraticável a afetação de um vigilante para assegurar 4,5 horas para o horário das 05h00/9h30, constitui uma conclusão não fundamentada.
- 2.38.** Os serviços de vigilância e segurança funcionam como qualquer outro contrato em que os serviços são dados de “outsourcing” ou são “terceirizados”. Para os clientes é indiferente, a mais das vezes, que o serviço seja prestado pelo vigilante A ou vigilante B ou que o vigilante A seja rendido pelo vigilante B às horas x ou y (excluindo, claro está, as situações em que um trabalhador se encontra presente ininterruptamente, indiciando, prestação de trabalho para além do legalmente admissível): numa situação normal, o que é exigido à prestadora de serviços, aqui entidade empregadora, é que respeite o mapa de pessoal contratualizado, o período de vigilância, em suma, cumprir os níveis de serviço contratualizados.
- 2.39.** Significa isto também que invocar o contrato de prestação de serviços existente entre a entidade empregadora e o cliente ... no modo em que é apresentado não demonstra o nexo de causalidade entre a intenção de recusa e as exigências imperiosas do funcionamento ou na impossibilidade de substituir o trabalhador quando este seja indispensável, como a lei o exige.
- 2.40.** Saliente-se que o horário de trabalho requerido pelo trabalhador é entre as 09h30 e as 23h00, sendo possível, ao contrário do defendido pela entidade empregadora, mantê-lo no regime de turnos dentro dos limites requeridos pelo trabalhador.
- 2.41.** Aliás, de acordo com o afirmado pelo trabalhador e não contrariado pela entidade empregadora, este é o horário que vem praticando desde há 4 anos, pelo que, o período das 05h00/09h30 sempre foi assegurado.

- 2.42.** Em conclusão, competia à entidade empregadora alegar e provar que a atribuição da flexibilidade de horário requerido pelo trabalhador - 09h30/23h00, de segunda-feira a domingo, deixaria períodos a descoberto, e que nessa medida punha em causa o funcionamento da empresa ou que o trabalhador é indispensável, não podendo ser substituído, numa empresa que afirma ter 3000 trabalhadores.
- 2.43.** 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.
- 2.44.** 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, de modo 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

Na sequência de todo o exposto, a CITE delibera:

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

- 3.2.** Recomendar que a empregadora ..., S.A., na medida das suas possibilidades, proporcione ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar no cumprimento do princípio consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e do disposto no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 1 DE DEZEMBRO DE 2014**