

PARECER N.º 426/CITE/2017

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa 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 12.02.
Processo n.º 1135 - FH/2017

I – OBJETO

- 1.1. Em 21.07.2017, a CITE recebeu da ..., S.A., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador, 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 22.06.2017, dirigido à entidade empregadora, o trabalhador requerente refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. O requerente *“vem, nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 56.º e 57.º, alíneas a) e b), do n.º 1, do Código do Trabalho, solicitar a prática laboral em regime de horário flexível, com vista a prestar assistência inadiável e imprescindível aos seus filhos ... e ..., de 7 e de 2 anos de idade, respetivamente, até que os mesmos completem os 12 doze anos de idade.*

- 1.2.2. *Atento o horário de trabalho da minha esposa, a tempo inteiro, que vai das 06H00 às 21H30, de segunda-feira a domingo, rotativamente, sou o único disponível para os ir levar e buscar à escola., para os acompanhar em consultas de pediatria, bem como nas consultas de rotina e atividades conexas de qualquer criança menor.*
- 1.2.3. *À data pratico o horário semanal a tempo inteiro, de 40 horas semanais, em turnos rotativos: 00H00/08H00; 08H00/16H00 e 16H00/24H00. Pelo que pretendo que me concedam a seguinte modalidade de trabalho:*
- 1.2.4. *Manter o período de 40 horas semanais, distribuídas de segunda a sexta-feira, entre as 08H30 e as 18H30 visto que o horário escolar de ambas as crianças é das 07H30 às 19H30 e o meu local de trabalho e vosso cliente, ... , situa-se em ... , em ... , a 24 quilómetros de distância da minha residência.*
- 1.2.5. *Mais declaro que os menores vivem em regime de mesa e habitação com o requerente. Anexa-se Atestado de Agregado Familiar da Junta de Freguesia de*
- 1.2.6. *Como ao abrigo do artigo 57.º do Código do Trabalho esta solicitação tem de ser enviada à entidade patronal com 30 dias de antecedência, a mesma terá início, se a deferirem, no dia 26 de Julho de 2017”.*
- 1.3. Em 07.07.2017, a entidade empregadora enviou à trabalhadora a resposta, que refere, nomeadamente, o seguinte:

- 1.3.1. *“Nos termos do Contrato Coletivo de Trabalho, 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.*
- 1.3.2. *Nos termos do artigo 220.º do Código do Trabalho, entende-se trabalho por turnos “qualquer organização de trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho (...) podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.”*
- 1.3.3. *Como é do seu conhecimento, à semelhança dos quase 2700 funcionários da empresa, não presta serviço em instalações pertencentes à empresa, antes sim nas instalações dos seus clientes, sendo estes que, de acordo com a sua necessidade, impõem contratualmente os horários de trabalho que têm de ser praticados pelos vigilantes a afetar a cada local.*
- 1.3.4. *Atualmente, encontra-se a prestar serviço num posto de trabalho - “... ” - cujo horário de funcionamento é de 24 horas, das 00h00 às 24h00, em todos os dias do ano (TDA), efetuando um horário de*

trabalho por turnos rotativos, sendo o horário assegurado pelos seguintes trabalhadores:

- ...
- ... (requerente)
- ...
- ...

1.3.5. *Para além destes, como também é do seu conhecimento, o serviço é ainda assegurado por mais dois elementos, cuja designação se efetua mensalmente, atendendo às disponibilidades verificadas. São cumpridos unicamente os seguintes turnos:*

- 00h00! 08h00;
- 08h00 / 16h00;
- 16h00 / 24h00;

1.3.6. *O pedido de prestação de trabalho em horário flexível remetido à empresa, com os fundamentos ali constantes, considera unicamente o período compreendido entre as 08h30 e as 18h30, efetuados de segunda a sexta-feira.*

1.3.7. *Pretende assim que lhe seja atribuído um horário de trabalho fixo, em contraposição àquele que é atualmente praticado nas instalações do cliente (turnos rotativos), que aliás constitui característica da atividade de segurança privada nos termos das Cláusulas 15^a e 16^a do Contrato Coletivo de Trabalho em vigor para o sector;*

1.3.8. *Tal como já referido, à semelhança de V. Exa., todos os trabalhadores a prestar serviço nas instalações referidas efetuam trabalho por turnos rotativos, cumprindo os horários supra indicados;*

- 1.3.9. *Primeiramente, de referir que o pedido de horário efetuado, no que toca aos dias de trabalho a prestar (segunda a sexta), não se enquadra no âmbito do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho (CT), porquanto, recorrendo diretamente ao preceituado legal, “o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.*
- 1.3.10. *Tal circunstância, por si só, tornaria inviável a pretensão de V. Exa, uma vez que não se encontra na disponibilidade do trabalhador a escolha dos dias em que deverá prestar serviço;*
- 1.3.11. *Sem prejuízo, ainda que não se considerasse tal indisponibilidade, não se afigura possível aceder ao pedido efetuado;*
- 1.3.12. *Conforme já exposto - e que consta diretamente do s/pedido - todos os trabalhadores adstritos aquele local trabalham num sistema de turnos rotativos;*
- 1.3.13. *Consequentemente, na definição do horário de trabalho a atribuir a cada trabalhador, no que toca a folgas semanais, terá obrigatoriamente esta empresa que cumprir o estipulado no Contrato Coletivo de Trabalho (CCT) aplicável, nomeadamente no número de folgas a gozar semanalmente e, também, nas folgas a gozar ao fim de semana que cada trabalhador tem direito;*
- 1.3.14. *Atribuindo-lhe um horário em que apenas labore de segunda a sexta-feira, gozando sempre duas folgas - sábado e domingo - por semana, obrigaria a que o horário de trabalho a efetuar ao fim de semana fosse apenas distribuído entre os restantes trabalhadores, o que consubstanciaria uma clara violação dos direitos destes*

elementos, nomeadamente no que toca às folgas semanais a atribuir, ficando ainda beliscados os princípios de igualdade de tratamento que devem estar presentes nas relações laborais.

1.3.15. *Não obstante, debruçando-nos apenas sobre o horário pretendido, a atribuição de um horário fixo afigura-se impossível de ser atendido; Primeiramente, a hora de início de turno pretendido (08h30) encontra-se totalmente desenquadrado dos horários praticados, porquanto nenhum turno se inicia a essa hora;*

1.3.16. *Para além do mais, não havendo um turno com início à hora pretendida, sempre existiria um hiato temporal (trinta minutos) em que o posto de trabalho ficaria desprovido de segurança, porquanto um turno terminaria às 08h00 e V. Exa. apenas iniciaria o turno meia hora depois, ficando a empresa refém da prestação de trabalho suplementar pelo elemento que deveria terminar o seu turno ou, no limite, seria o cliente lesado, porquanto as instalações ficariam desprovidas de segurança, situação essa, naturalmente, inoportável;*

1.3.17. *Acresce que, ainda que fosse possível a alteração dos turnos, a atribuição de um horário de trabalho fixo no período compreendido entre as 08h30 e as 18h30 iria obrigar a que, inevitavelmente, os restantes cinco vigilantes que completam a escala tivessem igualmente um horário de trabalho fixo, ou apenas efetuassem rotação nos restantes turnos disponíveis;*

1.3.18. *Tal circunstância constituiria um substancial agravamento das condições de prestação de trabalho dos restantes vigilantes, claramente atentatórias, uma vez mais, dos princípios de igualdade*

e da proporcionalidade que devem nortear as relações laborais entre pares, violando-se assim o estipulado pelo artigo 31º do Código do Trabalho, onde se prevê precisamente a “igualdade de condições de trabalho”, isto, naturalmente, sem se olvidar de ser uma obrigação constitucional.

- 1.3.19.** *O horário de trabalho tem particular relevância nas questões de igualdade de condições de trabalho uma vez que é a partir daquele que o trabalhador organiza a sua vida familiar e social, influenciando assim de forma objetiva e concreta a sua vida pessoal;*
- 1.3.20.** *Tais fatores, aliados aos condicionalismos inerentes, obriga a uma crescente ponderação em qualquer alteração de horário de trabalho, ainda para mais tratando-se de um local com vários trabalhadores a laborar num regime de turnos rotativos; trabalhadores esses, sublinhe-se, que devem ser tratados ao abrigo de um regime de igualdade de condições;*
- 1.3.21.** *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 relação contratual existente entre o Cliente e a empresa, com reflexo direto na manutenção dos postos de trabalho e nos contratos com os restantes trabalhadores;*
- 1.3.22.** *Nos termos do disposto nas Cláusulas 15ª e 16ª do Contrato Coletivo de Trabalho para o sector, a atividade da segurança privada caracteriza-se pela rotatividade de postos e de turnos de serviço, isto sem prejuízo da realização pontual de outros tipos de horários, facto*

que é do conhecimento de todos os trabalhadores que operam no sector e que condiciona de sobremaneira a gestão dos recursos humanos, nomeadamente no que diz respeito aos horários de trabalho;

1.3.23. *Acresce ainda que as condições supra referidas 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;*

1.3.24. *O compromisso por si assumido, atentas as características particulares da atividade da segurança privada, constituiu condição essencial para a sua contratação. O local de trabalho onde atualmente se encontra a prestar serviço foi-lhe atribuído na sequência de pedido de substituição expresso do anterior cliente da empresa, por factos que lhe são única e exclusivamente imputáveis.*

1.3.25. *Consequentemente, foi esta empresa obrigada, com todos os inconvenientes daí resultantes, a atribuir-lhe um novo posto de trabalho - de onde ainda não tivesse sido substituído por imposição do cliente - reorganizando assim o dispositivo de segurança de, pelo menos, dois locais de serviço, o que implicou a alteração de local de trabalho de outros trabalhadores e a elaboração de novas escalas de serviço, o que por si só reduz substancialmente a margem de atuação da empresa para a elaboração de um horário de trabalho nos termos requeridos.*

1.3.26. *Face a tudo o que antecede, atendendo que, por um lado, parte do pedido efetuado não se enquadra no normativo legal e, por outro, 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”.

- 1.4. Na sua apreciação, de 17.07.2017, relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, o trabalhador requerente reitera o seu pedido e refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1. “A progenitora e minha esposa trabalha a tempo inteiro num horário que vai das 06H00 às 21H30, de segunda-feira a domingo.
- 1.4.2. O requerente desconhece em absoluto que tivesse sido mudado de local de trabalho a pedido do cliente. Não obstante, mesmo que o tivesse sido, o que desconhece, repete, o que também não acredita, ainda assim, tal está previsto na alínea c) do n.º3 da cláusula 15ª do CCT aplicável.
- 1.4.3. Com efeito o trabalhador só poderá ser transferido do seu local de trabalho quando: “O cliente solicite a sua substituição, por escrito, por falta de cumprimento das normas de trabalho, ou por infração disciplinar imputável ao trabalhador e os motivos invocados não constituam justa causa de despedimento “.
- 1.4.4. Entende o requerente que apesar dos condicionalismos existentes neste setor de atividade, há razoabilidade e proporcionalidade no pedido apresentado pelo trabalhador, considerando os superiores interesses dos seus filhos menores e da sua vida familiar por um lado, e, por outro, o exercício das funções correspondentes à sua categoria profissional e os interesses da entidade empregadora.

- 1.4.5. Aliás, se assim não fosse, pela tese da entidade empregadora, as empresas de segurança privada, porque prestam serviços a terceiros e regra geral em turnos rotativos, então estariam dispensadas de conceder a flexibilidade horária.
- 1.4.6. Mas na lei não há nenhum regime de exceção para este setor de atividade. Nem para este, nem para nenhum outro.
- 1.4.7. Manifesta-se, pois, oposição á intenção de recusa da resposta da entidade empregadora e reitera-se o pedido apresentado da prática laboral em regime de horário flexível, mantendo o período normal de 8 horas de trabalho diário, solicitando que o mesmo se compreenda entre as 08H30 e as 17H30, de segunda a sexta-feira, com vista a prestar assistência inadiável e imprescindível aos seus filhos menores ... e ... , até que estes completem os 12 anos de idade, nos termos da alínea b), do n.º 3, do artigo 56.º do Código do Trabalho”.

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. No que concerne ao pedido de horário flexível *“sub judice”*, o n.º 2 do artigo 56.º do Código do trabalho não veda ao trabalhador a possibilidade de pedir um horário em determinados dias da semana,

dado que a sua atividade profissional de vigilante é exercida durante as 24 horas do dia e durante todos os dias da semana.

- 2.4.1.** O legislador ao referir no aludido normativo que *“o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”, não distingue nem quais nem quantos são os dias da semana a que se refere essa escolha, pelo que o trabalhador que tem uma atividade que pode ser exercida durante as 24 horas do dia e durante todos os dias da semana, tem obviamente, o direito de requerer à sua entidade empregadora um horário que preveja os dias de descanso.*
- 2.4.2.** Esta escolha do trabalhador é efetuada dentro de certos limites, que são os limites legais, pelo que a entidade empregadora pode recusar o pedido 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).
- 2.4.3.** Ora, ao estarem organizados na empresa os turnos das 00h00 às 08h00, das 08h00 às 16h00 e das 16h00 às 24h00, o pedido do trabalhador requerente ao solicitar um horário que se compreenda entre as 08H30 e as 17H30, não respeita a organização dos turnos de trabalho instituída na empresa.
- 2.5.** Face ao que antecede, a entidade empregadora apresenta razões que indiciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, ao demonstrar objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador põe em causa esse funcionamento, uma vez que a empresa concretiza os períodos de

tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquele trabalhador.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da ..., S.A., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares, que, caso assim o entenda, poderá apresentar novo pedido de horário flexível, tendo em consideração o presente parecer.
- 3.2. O presente parecer não dispensa o empregador do dever de proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador 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 POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE AGOSTO DE 2017, COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE

PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA, TENDO A CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

“A CTP vota favoravelmente o presente parecer.

No entanto, o sentido do voto não é justificado pela questão da existência de exigências imperiosas, mas antes por entenderem que a situação objeto de análise não se enquadra no conceito de horário flexível que o legislador definiu no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho”.