

## PARECER N.º 579/CITE/2017

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 1594-FH/2017

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 04.10.2017, da empresa ..., LDA., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ..., a exercer funções de vigilante ... , no ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

*Assunto: Solicitação de Parecer à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do CT/2009.*

*Exmos. Senhores,*

*..., LDA., (...) vem pela presente submeter à apreciação de V. Exas. a intenção de recusa do pedido de horário flexível solicitado pelo trabalhador, ....*

*Solicitou-nos o trabalhador a prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, conforme documento que se junta (DOC 1).*

*Considerando o teor da comunicação do trabalhador, que pretende prestar trabalho “até a enteada de 9 anos completar os 12 anos e a filha de 16 meses completar os 6 anos de idade, um horário das 08h às 17h de 2ª a 6ª feira, com exclusão dos fins-de-semana e feriados”, veio esta empresa comunicar-lhe a intenção de recusa daquele pedido, nos termos e com os fundamentos constantes da comunicação que se junta em anexo (DOC 2).*

*E, recebida tal comunicação de recusa, o trabalhador não se pronunciou até à data.*

*Assim, e em conformidade vem a ..., LDA., na qualidade de entidade empregadora, submeter à vossa apreciação o processo, para o que junta a documentação necessária.*

*Sem mais, subscrevemo-nos com os nossos melhores cumprimentos, estando inteiramente ao dispor para qualquer esclarecimento que V. Exas tenham por necessário ou conveniente.*

*(...)*

*Anexa: 2 Documentos*

- 1.1.1** Em 14.09.2017, o trabalhador solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*Assunto: Pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*

*Exmos. Senhores,*

*1. ..., trabalhador com o n.º ..., com a função de Assistente de ..., vem, nos termos e para os efeitos dos artigos 56.º q e 57Q do Código do Trabalho (CT), requerer a V. Exas. o seguinte:*

*2. O requerente é Pai de ..., de 16 meses de idade e padrasto de ..., de 09 anos de idade.*

*3. As menores residem com o requerente em comunhão de mesa e habitação, conforme atestado da Junta de Freguesia (doc. n.º 1).*

*4. Atendendo à idade das crianças, o requerente deseja presta-lhes cuidados diários imprescindíveis para o seu saudável desenvolvimento. Nomeadamente, e*

*apenas a título exemplificativo deslocar e buscar as menores aos estabelecimentos de ensino que as mesmas frequentam (doc. n.º 2 e 3).*

*5. Apesar de o requerente viver em comunhão de mesa e habitação com as menores ... e..., com o horário de trabalho atual, por turnos, o requerente nunca consegue acautelar os horários escolares, nem o apoio ao fim de semana, imprescindíveis para o cumprimento dos deveres de assistência, educação, convivência, cuidado e proteção, entre outros. Face ao supra exposto,*

*6. Vem, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, requerer o horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, uma vez que as menores têm idade inferior a 12 (doze) anos e com a ora requerente vivem em comunhão de mesa e habitação (vide doc. n.º 1), nos termos do artigo 57.º, n.º 1, al. b) i), até menor..., de 09 anos, completar a idade de 12 (doze) anos (art. 57.º, n.º 1, al. a) e a menor ..., de 16 meses, completar a idade de 06(seis) anos.*

*7. Para tal, vem indicar o período normal de trabalho entre as 08h00 às 17h00, de Segunda-Feira a Sexta-Feira, com exclusão dos fins-de-semana e feriados, nos termos do artigo 56.º, n.º 2 do CT.*

*8. O objetivo do horário flexível é proteger a maternidade e a paternidade, que constituem valores sociais eminentes nos termos do artigo 33.º do CT e protegidos constitucionalmente, designadamente mediante o artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa (CRP).*

*9. Motivo pelo qual os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições dignificantes e que lhes permita a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (artigo 59.º da CRP).*

*Junta: 3 (três) documentos."*

- 1.1.2** Em 22.09.2017 a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a intenção de recusa, que este recebeu em 26.09.2017, conforme se transcreve:

*“Assunto: Resposta à S/ missiva datada de 13 de setembro de 2017 e rececionada em 14 de setembro de 2017*

*Exmo. Senhor,*

*Acusamos a receção no dia 14 de setembro de 2017, da missiva que nos remeteu datada de 13 de setembro de 2017 e nos termos da qual pretende que lhe seja atribuído um horário flexível até a sua enteada de 9 anos completar os 12 anos e a sua filha de 16 meses completar os 6 anos de idade, num horário das 08h às 17h de 2ª a 6ª feira, com exclusão dos fins de semana e feriados, e fundamentando a sua pretensão no facto de ter filhos menores de 12 anos.*

*A empresa procedeu à análise do seu pedido e, nessa sequência vem pelo presente notificá-lo da intenção de recusa do mesmo, nos termos em que foi pedido com base nos seguintes fundamentos:*

*1.º - A sua pretensão de prestar a sua atividade diária em turno de trabalho com entrada às 08:00 e saída às 17:00, de 2ª a 6ª feira, excluindo fins de semana e feriados, configura um pedido de horário fixo, não se enquadrando no regime de flexibilidade previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho.*

*O horário de trabalho flexível caracteriza-se precisamente pela possibilidade de ter horas de entrada e saída maleáveis, para que o trabalhador possa articular o seu trabalho diário com as suas responsabilidades parentais. Como facilmente se percebe, não é isso que V. Exa. pretende. Aquilo que requer é precisamente o oposto: um horário de trabalho com horas de entrada e saída fixas e rígidas. Assim, e na verdade, o seu requerimento não consubstancia um pedido de horário flexível, mas sim um simples pedido de alteração do horário de trabalho. Por horário flexível entende-se aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, e que é elaborado pelo empregador de modo a:*

*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; Significa isto que o trabalhador pode escolher as horas de início e termo do horário de trabalho, mas dentro de certos limites, nomeadamente dentro dos períodos balizados pelo empregador ao abrigo do artigo 56.º n.º 3 alínea b) do CT. Isto é, o trabalhador pode exigir ao empregador que lhe balize determinados períodos do dia (artigo 56.º n.º 3 al. b) do CT), dentro dos quais ele pode escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho (artigo 56 n.º 2 do CI), de modo a gozar de alguma liberdade para conciliar a sua vida profissional com as suas responsabilidades parentais. Mas esses períodos são definidos pelo empregador, a quem legalmente compete a elaboração do horário.*

*2.º - Finalmente, sempre se alegue que existem exigências imperiosas da empresa, sua entidade empregadora.*

*Como é do seu conhecimento, a empresa presta serviços de segurança privada (nomeadamente presta serviços de vigilância humana, no qual V. Exa. se insere) por conta e à ordem de terceiros clientes.*

*Esta atividade, e o respetivo trabalho de vigilante, no qual V. Exa. se insere, caracteriza-se por alguma ambulatoriedade no espaço e no tempo, na medida em que os clientes da ..., LDA. e respetivos locais onde os trabalhadores devem prestar serviço, também variam no espaço e no tempo, seja por razões comerciais, seja por critérios de gestão de recursos humanos. Daqui decorre que os postos de trabalho dos vigilantes, tal como acontece no caso de V. Exa., seja determinado em função dos estabelecimentos do cliente ao qual seja afeto pela*

*..., LDA., no âmbito do poder determinativo da função e conformativo da prestação que a esta lhe assiste (art. 11.º, 97.º e 118.º do CT).*

*Ora, conforme é do seu conhecimento, V.Exa está a exercer funções para o Cliente ..., no ..., onde se labora em regime contínuo, todos os dias do ano, e que tem necessidades e regras específicas, onde exerce funções de Vigilante ... , sendo que, no caso concreto e entre as demais funções previstas na Lei, exerce maioritariamente o controlo de acessos de pessoas, o rastreio de passageiros e objetos transportados.*

*E, estando em funcionamento o ... onde V.Exa, presta o seu trabalho em serviço contínuo durante 24h todos os dias do ano, é imperioso que existam turnos rotativos, para que o serviço contratualizado tenha condições de ser cumprido.*

*Acresce o facto de, também de acordo com o CCT do sector, terem obrigatoriamente, de ser atribuídas folgas ao Domingo pelo menos duas vezes de oito em oito semanas, não sendo possível compatibilizar estas obrigações legais com o seu pedido sob pena de falta de pessoal precisamente nos dias de maior afluência (feriados e fins-de-semana), e à impossibilidade de funcionamento sem um número mínimo de trabalhadores.*

*Por último, saliente-se que não trabalhando em dias feriados e fins-de-semana, não consegue V.Exa, cumprir com o número de horas de jornada anual, com base na média das 173,33 horas mensais.*

*Gostaríamos ainda de salientar que a sua esposa que também é trabalhadora da ..., LDA. no ..., como Vigilante ... (... , nº ...) solicitou à empresa em maio deste ano, e foi-lhe atribuído pela CITE, horário flexível para que pudesse “fazer deslocar as menores (... e ...) aos estabelecimentos de ensino que as mesmas frequentam”. Alegou no ponto 5 do seu pedido que “apesar de a requerente viver em comunhão de mesa e habitação com o marido aquele não presta auxílio, em termos de acompanhamento ao estabelecimento de ensino, uma vez que o mesmo trabalha por turnos também na ..., LDA.”.*

*Vem agora o marido solicitar nos mesmos termos e pelos mesmos motivos (deslocar as duas menores aos estabelecimentos de ensino) um horário fixo absolutamente igual ao atribuído à esposa, intencionando portanto deixar de ter os horários que foram dados como justificação para o pedido de horário flexível por parte da mesma! Não se entende a necessidade de ambos os cônjuges terem horários absolutamente iguais e, incluindo não trabalharem ambos aos fins de semana e feriados, quando a profissão de cada um implica precisamente turnos rotativos e trabalho em todos os dias da semana! Imagine-se se todos os casais do ... fizessem este pedido...*

*Para um melhor entendimento das exigências imperiosas que levam a Empresa a recusar o seu pedido, discriminamos de seguida alguns dados relevantes para esta nossa decisão:*

*1. O serviço para o qual a ..., LDA. foi contratada no ... tem a abrangência de 24 horas/dia e 365 dias/ano, sendo constituído por dois grandes grupos de serviço:*

*Posições de staff, viaturas, provisões e bagagem de porão - São posições com dotações fixas com horário fixo definido pelo cliente conforme com as necessidades de assistência aos ... e demais serviços, e que têm a segurança das instalações ... , dos passageiros e do staff que aí trabalha como objetivo primordial, garantindo o cumprimento da regulamentação europeia específica, e a aplicação das normas de segurança constantes no Programa de Segurança do ... , documento obrigatório e aprovado pela Autoridade ... (...);*

*Posições de processamento de passageiras e bagagem de mão — São posições que garantem a aplicação de normas e medidas de segurança instituídas que visam impedir atos de interferência ilícita e garantir a segurança dos passageiros, ... e instalações ..., sendo esta aplicação obrigatoriamente efetuada no momento anterior ao embarque dos passageiros nos respetivos ... .*

*... esses que têm rotas com encadeamento Nacional, Europeu e Mundial onde qualquer desfasamento nos horários dos mesmos tem implicações e prejuízos para*

*os passageiros, companhias ... e para o ... . Por contrato, caso haja atrasos, perdas de ... ou o não atingimento dos níveis de serviço acordados entre a cliente... e o estado Português, vertidos por sua vez no contrato com a ..., LDA. implica penalizações e imputação de prejuízos causados a terceiros à ..., LDA., que no limite podem levar á rescisão do contrato entre a cliente... e a ..., LDA..*

*Assim compete à ..., LDA. dotar de meios humanos formados, treinados e certificados em quantidade ideal e nos horários adequados para garantir quer o cumprimento dos níveis de serviço quer garantir as condições de segurança.*

*Assim, o investimento em formação e contratação de colaboradores visam, através ria organização dos tempos de trabalho, uma quantidade ótima de recursos humanos a alocar em cada hora, dia e mês. De outra forma, tendo em conta que as margens de lucro deste negócio são muito reduzidas, a não acontecer essa otimização o negócio torna-se inviável.*

*2. Historicamente e em termos de previsões) o fluxo maior de passageiros no ... decorre entre as 05h00 e as 09h00 na parte da manhã, e entre as 17h00 e as 18h00 na parte da tarde. É nesta amplitude horária que necessitamos de mais pessoas em cada dia, havendo portanto desperdício de horas e conseqüente prejuízo financeiro sempre que um colaborador faz um horário que não abranja estas faixas horárias.*

*(...)*

*Da mesma forma, há um incremento de passageiros de sexta a segunda-feira, com especial relevância para os domingos, dia máximo semanal em número total de passageiros;*

*(...)*

*Acresce à necessidade de recursos humanos para o processamento de passageiros o facto de todos os prestadores de serviço do ... terem de adequar o*

*seu staff ao volume de trabalho, pelo que também os nossos recursos alocados às posições de staff, viaturas, provisões e bagagem de porão têm de ser adequados ao maior volume de trabalho.*

*(...)*

*Assim, a impossibilidade adequar os recursos humanos aos dias e horas em que são necessários, compromete a prestação do serviço e conseqüentemente o contrato com a cliente....*

*Os horários flexíveis, tendo em conta a rigidez de horário e a especificação de dias de semana, excluindo os fins de semana e feriados, não são portanto compatíveis com as necessidades de pessoal de serviço face ao fluxo de passageiros existente quer no dia a dia quer na cadência semana do mesmo.*

*3.À data temos 879 colaboradores no ..., dos quais 84 (9,9%) têm horário flexível atribuído. A cadência de pedidos de horário flexível tem vindo a aumentar exponencialmente nos últimos meses, sendo que uma parte significativa dos nossos colaboradores tem idades compreendidas entre os 25 e os 45 anos, logo um enorme potencial de novas solicitações. Isso representa uma projeção de 82% de horários flexíveis na operativa. Além disto, temos atualmente 376 (43,02%) horários condicionados, solicitados e atribuídos a pessoas pelos mais variados motivos (saúde, limitações físicas, dificuldade de transporte público, acompanhamento a menores e familiares com deficiência, etc.);*

*4. No caderno de encargos em que se baseia o contrato celebrado entre a cliente... e a ..., LDA. está estipulado um equilíbrio obrigatório entre elementos masculinos e femininos, sob risco do não cumprimento das normas e regras de segurança emanadas pela Comissão Europeia e pela Autoridade Nacional. O rácio mínimo aceitável é 60%/40%. Dos 879 colaboradores, 526 (60%) são homens e 353 (40%) são mulheres. Dos 84 horários flexíveis atribuídos, 52 (61,9%) são de elementos femininos e 32 (38,1%) de elementos masculinos, o que resulta no não atingimento do contingente mínimo necessário de mulheres fora dos períodos abrangidos pelo horário flexível, ou seja, entre as 17h00 e as 08h00 nos dias de*

*semana, bem como a totalidade das 24h dos sábados, domingos, e dias de feriado;*

*(...)*

*5. A atribuição de folgas em todos os domingos do ano às pessoas com horários flexíveis impossibilita a possibilidade de conceder 2 domingos a cada 8 semanas a cada um dos restantes colaboradores da operativa, prerrogativa de caráter obrigatório na elaboração de escalas, quer pelo Código Geral de Trabalho quer o Contrato Coletivo da Vigilância;*

*6. Ao não trabalhar qualquer dia de fim-de-semana ao longo de todo o ano e tendo um horário flexível fixado em 8 horas de trabalho diárias, o colaborador não atinge a média das 40 horas semanais em conformidade com o emanado no CT e CCT;*

*7. A atribuição de horários flexíveis tem como consequência a atribuição de horários com sobrecarga de horas diárias bem como sequências de mais dias de trabalho consecutivos aos restantes colaboradores. Além dos elevados prejuízos financeiros decorrentes, estas horas extras prestadas para fazer face às necessidades de pessoal fora da faixa horária 8h/17H poderão ser em número superior ao limite legal previsto no CT e CCT, que é de 200 horas por pessoa/ano; Concentrando em menos pessoas todo o trabalho que tem que ser prestados das 17 às 08 assim como todo o trabalho prestado em fim-de-semana, logo criando sobrecargas de trabalho e degradação de qualidade de vida numa parte cada vez mais reduzida de colaboradores;*

*8. Os horários flexíveis tipo, caem em cima horários de amamentação (tipicamente 08Sh00/14h00), o que leva a uma diminuição significativa de contingente disponível antes dessa hora, nomeadamente de colaboradores do sexo feminino o que implica a impossibilidade da prestação do serviço contratado e consequentemente a criação das condições para a rescisão do contrato que liga a cliente... à ..., LDA.;*

9. Quando em período de férias os fins-de-semana contam como folgas, o que juntamente com os horários flexíveis faz com que haja uma redução ainda mais significativa no número de pessoas disponíveis para trabalhar nos fins-de-semana;

10. Há uma grande incidência de casais no ... (cerca de 50, ou seja abrange 100 pessoas), e por uma questão de harmonização familiar, por norma concedem-se horários iguais a ambos os membros do casal, o que agrava a falta de colaboradores disponíveis para trabalhar aos fins-de-semana;

11. Os horários flexíveis provocam cansaço acrescido em todos os outros colaboradores, que terão que fazer mais turnos e horários noturnos bem como mais horas extra aos fins-de- semana e nos dias de semana em dias de semana nas horas anteriores aos horários flexíveis tipo

Pelo acima exposto é impossível a atribuição do horário flexível em moldes fixos quer de horários diários quer de dias da semana, pois de outra forma põe em causa a viabilidade financeira da prestação do serviço quer pelas penalizações e indemnizações que necessariamente ocorrerão por não atingimento dos níveis de serviço contratados e prejuízos causados a passageiros e companhias ... , quer pela sobre-contratação de colaboradores para minimizar os seus efeitos, assim como, torna o contrato assinado entre a cliente... e a ..., LDA. impossível de cumprir pela falta de dotações de pessoal em numero e sexo nas horas e dias em que são necessários.

A degradação do serviço, abaixo de determinados níveis, é motivo de rescisão imediata do contrato entre a cliente... e a ..., LDA..

Acresce ainda que o facto da sobrecarga de trabalho e horários menos favoráveis concentrados em menos pessoas e também os desequilíbrios na organização dos tempos de trabalho levarão a um maior cansaço, que obrigatoriamente tem consequências graves na qualidade da prestação do serviço, podendo pôr em causa a segurança da ... .

*Ainda assim, sempre se diga que a empresa (in casu, na pessoa do Sr. ..., seu superior hierárquico) faz um esforço enorme para tentar acudir as necessidades de V.Exa., em ordem a harmonizar, na medida do possível, a sua prestação de trabalho com a organização da sua vida pessoal e familiar.*

*Tudo exposto para concluir que, não obstante contratado para exercer as suas funções em horários organizados por turnos rotativos, a empresa fez, e faz, e na medida do possível continuará a fazer, um esforço para tentar acudir as suas necessidades, como aos demais, em ordem a harmonizar, a sua prestação de trabalho com a organização da vida pessoal e familiar.*

*Face ao exposto, somos a comunicar a V.Exa, a recusa do pedido de atribuição de horário flexível, nos termos propostos por V.Exa., face aos motivos e fundamentos supra explanados, mas dispomo-nos a tentar encontrar solução alternativa, nos termos expostos previamente.*

*Estamos ao seu dispor na pessoa do Gestor ... , ..., até ao término do prazo para apresentação por escrito da apreciação de V.Exa., para tentar esclarecer ou encontrar uma solução eficiente para ambas as partes."*

- 1.1.3** De acordo com a informação da empresa "o trabalhador não se pronunciou até à data."
- 1.2.** Ao processo foram juntos os seguintes documentos: Atestado da Junta de Freguesia da União das Freguesias de ...; Declaração da ... ...; Declaração de horário do Agrupamento de Escolas ...; Comprovativos de envio e receção de documentos.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

*"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. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."*

**2.2.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *"Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à 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."*

**2.3.** A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *"políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres"* (Considerando 8.), de *"tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres"* (Considerando 12), e de garantir que *"o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental."* (Considerando 21).

**2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente

definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

**2.5.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

**2.5.1.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

**2.5.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispendo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.5.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

**2.5.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não

mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>1</sup>

**2.6.** Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado 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.

**2.6.1.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá 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.

**2.7.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

**2.8.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de,

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.  
Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 2.9.** No contexto descrito, o trabalhador requerente, pai de menor, com 16 meses de idade e padrasto de menor com 9 anos de idade, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação pretende exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível: *"até menor ..., de 09 anos, completar a idade de 12 (doze) anos (art. 57.º, n.º 1, al. a) e a menor ..., de 16 meses, completar a idade de 06 (seis) anos. 7. Para tal, vem indicar o período normal de trabalho entre as 08h00 às 17h00, de Segunda-Feira a Sexta-Feira, com exclusão dos fins-de-semana e feriados, nos termos do artigo 56.º, n.º 2 do CT."*

- 2.10.** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora, sucintamente, o seguinte:

- *"A sua pretensão de prestar a sua atividade diária em turno de trabalho com entrada às 08:00 e saída às 17:00, de 2ª a 6ª feira, excluindo fins de semana e feriados, configura um pedido de horário fixo, não se enquadrando no regime de flexibilidade previsto nos artigos 56.º e 57º do Código de Trabalho";*

- *"a sua esposa que também é trabalhadora da ..., LDA. no ..., como Vigilante ... (... , nº ...) solicitou à empresa em maio deste ano, e foi-lhe atribuído pela CITE, horário flexível para que pudesse "fazer deslocar as menores (... e ...) aos estabelecimentos de ensino que as mesmas frequentam". Alegou no ponto 5 do seu pedido que "apesar de a requerente viver em comunhão de mesa e habitação com o marido aquele não presta auxílio, em termos de acompanhamento ao estabelecimento de ensino, uma vez que o mesmo trabalha por turnos também na ..., LDA."";*

- *"Vem agora o marido solicitar nos mesmos termos e pelos mesmos motivos (deslocar as duas menores aos estabelecimentos de ensino) um horário fixo absolutamente igual ao atribuído à esposa, intencionando portanto deixar de ter os horários que foram dados como justificação para o pedido de horário flexível por parte da mesma! Não se entende a necessidade de ambos os cônjuges terem horários absolutamente iguais e, incluindo não trabalharem ambos aos fins de semana e feriados, quando a profissão de cada um implica precisamente turnos rotativos e trabalho em todos os dias da semana! Imagine-se se todos os casais do ... fizessem este pedido...";*

-*"Historicamente e em termos de previsões, o fluxo maior de passageiros no ... decorre entre as 05h00 e as 09h00 na parte da manhã, e entre as 17h00 e as 18h00 na parte da tarde. É nesta amplitude horária que necessitamos de mais pessoas em cada dia, havendo portanto desperdício de horas e consequente prejuízo financeiro sempre que um colaborador faz um horário que não abranja estas faixas horárias.";*

-*"Da mesma forma, há um incremento de passageiros de sexta a segunda-feira, com especial relevância para os domingos, dia máximo semanal em número total de passageiros";*

-*"Os horários flexíveis, tendo em conta a rigidez de horário e a especificação de dias de semana, excluindo os fins de semana e feriados, não são portanto compatíveis com as necessidades de pessoal de serviço face ao fluxo de passageiros existente quer no dia a dia quer na cadência semanal do mesmo.";*

-*"À data temos 879 colaboradores no ..., dos quais 84 (9,9%) têm horário flexível atribuído. A cadência de pedidos de horário flexível tem vindo a aumentar exponencialmente nos últimos meses, sendo que uma parte significativa dos nossos colaboradores tem idades compreendidas entre os 25 e os 45 anos, logo um enorme potencial de novas solicitações. Isso representa uma projeção de 82% de horários flexíveis na operativa.";*

*-"Além disto, temos atualmente 376 (43,02%) horários condicionados, solicitados e atribuídos a pessoas pelos mais variados motivos (saúde, limitações físicas, dificuldade de transporte público, acompanhamento a menores e familiares com deficiência, etc.)";*

*-"O rácio mínimo aceitável é 60%/40%. Dos 879 colaboradores, 526 (60%) são homens e 353 (40%) são mulheres. Dos 84 horários flexíveis atribuídos, 52 (61,9%) são de elementos femininos e 32 (38,1%) de elementos masculinos, o que resulta no não atingimento do contingente mínimo necessário de mulheres fora dos períodos abrangidos pelo horário flexível, ou seja, entre as 17h00 e as 08h00 nos dias de semana, bem como a totalidade das 24h dos sábados, domingos, e dias de feriado";*

*-"A atribuição de folgas em todos os domingos do ano às pessoas com horários flexíveis impossibilita a possibilidade de conceder 2 domingos a cada 8 semanas a cada um dos restantes colaboradores da operativa, prerrogativa de carácter obrigatório na elaboração de escalas, quer pelo Código Geral de Trabalho quer o Contrato Coletivo da Vigilância";*

*-"Ao não trabalhar qualquer dia de fim-de-semana ao longo de todo o ano e tendo um horário flexível fixado em 8 horas de trabalho diárias, o colaborador não atinge a média das 40 horas semanais em conformidade com o emanado no CT e CCT";*

*-"A atribuição de horários flexíveis tem como consequência a atribuição de horários com sobrecarga de horas diárias bem como sequências de mais dias de trabalho consecutivos aos restantes colaboradores. Além dos elevados prejuízos financeiros decorrentes, estas horas extras prestadas para fazer face às necessidades de pessoal fora da faixa horária 8h/17H poderão ser em número superior ao limite legal previsto no CT e CCT, que é de 200 horas por pessoa/ano";*

*-"Concentrando em menos pessoas todo o trabalho que tem que ser prestados das 17 às 08 assim como todo o trabalho prestado em fim-de-semana, logo criando sobrecargas de trabalho e degradação de qualidade de vida numa parte cada vez mais reduzida de colaboradores";*

*- "Os horários flexíveis tipo, caem em cima horários de amamentação (tipicamente 08h00/14h00), o que leva a uma diminuição significativa de contingente disponível antes dessa hora, nomeadamente de colaboradores do sexo feminino o que implica a impossibilidade da prestação do serviço contratado e consequentemente a criação das condições para a rescisão do contrato que liga a cliente... à ..., LDA.";*

*- "Quando em período de férias os fins-de-semana contam como folgas, o que juntamente com os horários flexíveis faz com que haja uma redução ainda mais significativa no número de pessoas disponíveis para trabalhar nos fins-de-semana";*

*- "Há uma grande incidência de casais no ... (cerca de 50, ou seja abrange 100 pessoas), e por uma questão de harmonização familiar, por norma concedem-se horários iguais a ambos os membros do casal, o que agrava a falta de colaboradores disponíveis para trabalhar aos fins-de-semana";*

*- "Os horários flexíveis provocam cansaço acrescido em todos os outros colaboradores, que terão que fazer mais turnos e horários noturnos bem como mais horas extra aos fins-de-semana e nos dias de semana em dias de semana nas horas anteriores aos horários flexíveis tipo";*

*- "Por último, saliente-se que não trabalhando em dias feriados e fins-de-semana, não consegue V. Exa, cumprir com o número de horas de jornada anual, com base na média das 173,33 horas mensais.".*

- 2.11.** Atendendo aos fundamentos invocados pela entidade empregadora importa esclarecer que esta Comissão tem entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação

respeitar o seu período normal de trabalho diário<sup>2</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>3 4</sup>

- 2.12.** Diga-se, ainda, a este respeito que no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a sem, no entanto, descuidar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a.

---

<sup>2</sup> Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

<sup>3</sup>

Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010: "2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

2.7.3. Neste sentido, e acolhendo o entendimento supra referido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa."

<sup>4</sup> Refere ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, relativamente ao tempo de trabalho - "*determinação quantitativa da prestação de trabalho*" que "*III. A dimensão temporal da prestação de trabalho de cada trabalhador resulta da conjugação dos seguintes parâmetros: a) A duração convencionada (...) b) O período de funcionamento da organização de trabalho (...) c) O horário de trabalho, que é o esquema respeitante a cada trabalhador, no qual se fixa a distribuição das horas do PNT entre os limites do período de funcionamento. Nos termos da lei, cabe ao empregador estabelecê-lo, com observância dos condicionalismos legais (...) O horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso. (...)*", in DIREITO DO TRABALHO, Almedina, 12ª Edição, janeiro de 2004, págs. 331 a 336.

- 2.13.** De facto, e como tem sido mencionado em diversos pareceres emitidos por esta Comissão, a indicação pelos/as requerentes da amplitude horária diária em que pretendiam exercer a sua atividade, para melhor gerirem as suas responsabilidades familiares não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2 do referido preceito legal.
- 2.14.** Uma vez que haja intenção de aceitar tal pedido a entidade empregadora terá sempre de elaborar o horário dentro dessa amplitude, respeitando as regras estabelecidas no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.15.** Na verdade, o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não é um horário flexível em sentido restrito ou literal mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
- 2.16.** Para o referido entendimento contribuem os normativos em vigor, tanto os constitucionais como os previstos na legislação ordinária e, ainda, os internacionais e comunitários, designadamente, a Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a consequente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores, e o disposto na Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, quando pretende que seja garantido que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos*

*progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental." (Considerando 21).*

- 2.17.** De referir que, nos termos do n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho, os/as trabalhadores/as têm direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos. Neste sentido, ambos os progenitores/as que sejam trabalhadores/as com responsabilidades familiares, nos termos definidos no n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho, podem solicitar, em simultâneo, o direito à prestação de trabalho em regime de horário flexível.
- 2.18.** Quanto às exigências imperiosas do funcionamento do serviço de vigilância no cliente ..., em ..., a entidade empregadora descreveu diversos condicionalismos a que deve obedecer a gestão do pessoal de vigilância naquele cliente.
- 2.19.** No entanto, não concretizou em que medida o horário solicitado não permite o cumprimento do período normal de trabalho diário e semanal do trabalhador, ou em que medida inviabilizaria a gestão de pessoal naquele cliente, designadamente, concretizando os turnos existentes e o número de trabalhadores/as necessários/as em cada turno e a necessária relação com os horários que ficariam por assegurar por motivos legais ou contratuais.
- 2.20.** Em face do exposto não é determinável a alegada impossibilidade de gestão dos horários por motivo de concessão do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como requerido pelo trabalhador com responsabilidades familiares.
- 2.21.** Sem embargo, refira-se, o seguinte:
- Em face de diversos direitos em equação, como possa ser a existência de outros/as trabalhadores/as que solicitem, ou que já gozem do exercício da atividade profissional em regime de horário flexível, por serem trabalhadores/as

com responsabilidades familiares, ou por serem trabalhadores/as no gozo de outros direitos, designadamente os relacionados com a parentalidade, a Comissão, no Parecer n.º 25/CITE/2014, considerou que: *“3.3. O direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o direito à proteção da paternidade e maternidade estão inseridos na Parte I da Constituição da República Portuguesa relativa aos Direitos e Deveres Fundamentais e, não podem ser postergados por outros direitos ou deveres profissionais, mas sim conformar-se com eles.”;*

- Diga-se, no entanto, que perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil (como pode acontecer quando se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho), para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, distribua equitativamente por aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do serviço ao qual estão afetos, concedendo a cada trabalhador/a, e pelo maior número de vezes possível, o horário requerido.<sup>5</sup>

**2.22.** Por último, e atendendo ao prazo indicado para o gozo do direito a exercer a atividade profissional em regime de horário flexível, esclarece-se que tem sido entendimento desta Comissão o constante do Parecer n.º 70/CITE/2012:

---

<sup>5</sup> O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), que contribuiu para a clarificação das realidades complexas que podem coexistir numa mesma entidade empregadora, e a esse propósito esclareceu o seguinte, no que respeita a eventual existência de colisão de direitos quando duas ou várias trabalhadoras apresentam necessidades decorrentes da sua condição de mães: *“Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário.”*

*“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”.*

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pelo trabalhador ..., porquanto não foram devidamente demonstradas as exigências imperiosas do funcionamento do serviço de vigilância no cliente onde exerce funções o trabalhador requerente, ou a impossibilidade de o substituir, que justificassem a recusa do pedido formulado.
- 3.2.** Recomendar à empresa ..., LDA., que elabore o horário flexível requerido pelo trabalhador e promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE OUTUBRO DE 2017, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), E COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**