

## PARECER N.º 704/CITE/2017

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.  
Processo n.º1935 - FH/2017

### I – OBJETO

- 1.1. Em 21.11.2017, a CITE recebeu da ..., LDA., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. No seu pedido de horário flexível, de 30.10.2017, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte,
  - 1.2.1. *"Na qualidade de colaboradora da vossa empresa, executando funções no ..., venho por este meio solicitar a V. Exa. a ponderação e a possível aceitação de um pedido de alteração de horário de trabalho, conforme previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho.*

- 1.2.2. *Sou mãe de uma criança, menor, que vive em comunhão de mesa e de habitação e que se encontra a frequentar a E.B. ... O horário escolar é das 09h às 15h30m, como tal tenho necessidade de um horário que me permita ir pôr e ir buscar o meu filho à escola, horário esse que me permitirá também ter tempo de qualidade com o meu filho e acompanhá-lo na sua educação e formação.*
- 1.2.3. *Não tenho capacidade financeira para pôr o meu filho no ..., nem tão pouco alguém que me ajude nesse sentido.*
- 1.2.4. *Assim, apelo à Vossa consideração, de me ser atribuído o horário das 22h às 06h, de Domingo a Quinta-feira, não trabalhando nos feriados, por um período de 4 anos e 7 meses, cumprindo de igual forma o número de horas diárias a que sou obrigada a cumprir de forma a permitir a conciliação da vida familiar com a vida profissional. Irei com todo o rigor e responsabilidade manter as minhas funções e obrigações de forma a manter o bom funcionamento da operativa”.*
- 1.3. Em 09.11.2017, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Acusamos a receção da sua missiva em ref<sup>a</sup>, nos termos da qual pretende que lhe seja atribuído um horário flexível “por um período de 4 anos e 7 meses, um horário de trabalho com entrada às 22h e saída às 6h de Domingo a 5<sup>a</sup> feira, não trabalhando nos feriados”, fundamentada no facto de ter um filho menor de 12 anos, e não ter quem o acompanhe ou tique com o mesmo fora de tais períodos.*

- 1.3.2. *A empresa procedeu à análise do seu pedido e nessa sequência vem notificá-la da intenção de recusa do mesmo com base na seguinte motivação:*
- 1.3.3. *Pelo facto do seu pedido não se enquadrar no regime de flexibilidade que lei a prevê e admite.*
- 1.3.4. *Não evidencia a idade da criança nem comprova a amplitude horária de abertura do colégio.*
- 1.3.5. *E pelo facto de haver necessidades imperiosas do funcionamento da empresa que a tal obstam (em tese geral e no caso concreto).*
- 1.3.6. *Tudo conforme detalhadamente se fundamenta daqui em diante.*
- 1.3.7. *A sua pretensão de prestar a sua atividade diária em turno de trabalho com entrada às 22h00 e saída às 06h00, configura um pedido de horário fixo, não se enquadrando no regime de flexibilidade tal como foi configurado pelo legislador nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho.*
- 1.3.8. *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.*

- 1.3.9.** *Por horário flexível entende-se aquele em que, entre outros requisitos taxativos, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, e que é pedido pelo trabalhador(a) e elaborado pelo empregador, de modo a que, os períodos para início e termo do trabalho normal diário, tenham uma 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.*
- 1.3.10.** *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 55.º n.º 3 alínea b) do CT. Isto é, o trabalhador pode exigir ao empregador que lhe balize determinados períodos do dia (artigo 58.º n.º 3 ai. b) do CT), dentro dos quais ele pode escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho (artigo 56.º n.º 2 do CT), 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.*
- 1.3.11.** *Não temos, face ao exposto, como coberto pelo âmbito do direito a um horário flexível a exigência de um horário de trabalho fixo e rígido de oito horas, sem qualquer banda de oscilação e de compensação ao longo do tempo em que vigore.*
- 1.3.12.** *Aliás, na impossibilidade da sua vida pessoal e familiar não lhe permitir trabalhar fora de tal intervalo fixo de horas, talvez a possibilidade de*

*recorrer ao trabalho a tempo reduzido ou parcial (art.º 55.º e 57.º do CT), seja mais consentânea com a realidade, fator que querendo considerar e propor para análise à empresa, poderemos considerar, se e na medida em que for viável.*

- 1.3.13.** *No seu pedido não apresenta qualquer evidência que comprove a idade da criança, pelo que não sabemos se se enquadra no quadro legal aplicável;*
- 1.3.14.** *De igual forma não apresenta documentação que afira a frequência da criança no colégio referido nem comprove a amplitude horária de abertura alegada (09h00 — 15h30) e que a impede de exercer o seu turno de trabalho em horários aquém das 22h e além das 06h.*
- 1.3.15.** *Existem, também, exigências imperiosas do funcionamento da entidade empregadora que a tal obstam. As mesmas decorrem, e são ora expostas, nos seguintes termos:*
- 1.3.16.** *Aquelas que são as características e necessidades da vigilância ..., e sua forma de funcionamento dos serviços;*
- 1.3.17.** *Como é do seu conhecimento, a empresa presta serviços de segurança privada por conta e à ordem de terceiros clientes, sendo o respetivo espectro horário de trabalho de prestação dos serviços, determinado pelas necessidades dos clientes, que assim os contrata.*
- 1.3.18.** *Os postos de trabalho dos vigilantes, tal como acontece no caso de V. Exa., é determinado em função do estabelecimento do cliente ao qual seja afeto pela empresa, 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).*

- 1.3.19.** *V. Exa está a exercer funções de Assistente de ... (vulgo Vigilante ...) para o Cliente ..., no ..., onde se labora em regime contínuo, todos os dias do ano, e que tem necessidades e regras específicas de operação.*
- 1.3.20.** *Mais concretamente, tem como funções o controlo de acessos de pessoas, o rastreio de passageiros, staff e objetos transportados (estes, sejam bagagem de mão, seja de porão), à zona internacional ou de embarque ou transporte (também designada abreviadamente por "zona ...").*
- 1.3.21.** *O ..., e os serviços de vigilância ..., operam em serviço contínuo, durante 24h todos os dias do ano, e é imperioso que existam turnos rotativos com escalas alternadas de horários de trabalho para que o serviço contratualizado tenha condições de ser cumprido.*
- 1.3.22.** *Acresce o facto de, também de acordo com o CCT do sector, terem obrigatoriamente, de ser atribuídas folgas aos Domingos, pelo menos, duas vezes de oito em oito semanas (Clausula 16 do CCT do sector da segurança privada).*
- 1.3.23.** *É dentro deste quadro que compete à empresa dotar de meios humanos por si formados, treinados e depois certificados, para trabalharem nos horários que garantam o cumprimento dos níveis de serviço e as condições de segurança exigíveis (legal e contratualmente).*

- 1.3.24.** *O investimento em formação (inicial e contínua) de colaboradores, e a sua contratação para trabalho em regime de turnos rotativos de horários de trabalho, visou suportar a organização dos tempos de trabalho que o funcionamento dos serviços de vigilância ... reclama.*
- 1.3.25.** *Esforço este de formação e de contratação que, aqui como em qualquer empresa do ramo, é feito em função de uma quantidade ótima de recursos humanos a alocar em cada hora, dia e mês. Nem de outra forma, por questões de óbvia racionalidade económica, operacional e jurídica (arte 64.º, n.º 1 do CSC), poderia ser.*
- 1.3.26.** *Há substancial incremento de passageiros/tráfego objeto dos serviços de segurança ..., nos turnos de trabalho que se situam de sexta a segunda-feira, com especial relevância para os Domingos, dia com o maior número total de passageiros;*
- 1.3.27.** *Acresce à necessidade de recursos vigilantes ... para o processamento de passageiros e, ou, de bagagem, 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 semanal.*
- 1.3.28.** *Esse tipo de horários flexíveis, tendo em conta a sua rigidez de horário de trabalho possível de atribuir, por um lado, e a especificação de dias de semana excluídos (invariavelmente os dias de sábado, domingo e, ou, feriado), por outro, tem tanta ou maior relevância no caso em concreto, quando se tem presente o cenário objetivo de funcionamento que seguidamente se expõe:*

- 1.3.29.** *À data temos 855 Vigilantes no ..., dos quais 106(12,5%) 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 81,5% de horários flexíveis na operativa. Além disto, temos atualmente 376 (44%) 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.);*
- 1.3.30.** *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 do Trabalho, quer o Contrato Coletivo da Vigilância (clausula 16 do CCT do sector). A gravidade neste campo é de tal ordem que, à data, a aprovação do presente horário implica no imediato a atribuição de apenas 1 domingo de folga a cada 8 semanas a outros seis colaboradores, ficando portanto a empresa em incumprimento legal para com esses.*
- 1.3.31.** *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 aos dias de sábado e domingo.*

- 1.3.32.** *Há uma grande incidência de casais no ... (cerca de 50, ou seja abrange 100 pessoas), e por uma obrigação de harmonização familiar, por regra concedem-se horários iguais a ambos os membros do casal que laboram no ..., o que agrava a falta de vigilantes ... disponíveis para trabalhar aos fins de semana (art.º 212.º, n.º 2 do CT). Tal como antes salientado, nunca é demais repetir o efeito crónico e endémico supra referido: os horários flexíveis provocam cansaço, e sobretudo, saturação acrescidos em todos os outros colaboradores, que terão que fazer mais tornos, bem como mais horas aos fins de semana.*
- 1.3.33.** *Acresce ainda que, da sobrecarga de trabalho nos mesmos horários (menos favoráveis), em menos e nos mesmos Vigilantes, gera também desequilíbrios na organização dos tempos de trabalho do pessoal, e estes, por sua vez, levam a um maior cansaço do pessoal, o qual, obrigatoriamente, tem consequências graves na qualidade da prestação do serviço, podendo pôr em causa a segurança da ... civil (artº 126.º, n.º 2 e 117, n.º 1, c) e g) do CT). Ironia do destino, o fim último da prestação dos serviços em causa.*
- 1.3.34.** *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 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 ... e a ..., LDA. impossível de*

*cumprir pela falta de dotações de pessoal em número e sexo nas horas e dias em que são necessários.*

**1.3.35.** *No limite, a degradação do serviço, abaixo de determinados níveis, é motivo de rescisão imediata do contrato entre a ... e a ..., LDA.. No fundo a extinção do serviço e respetivos postos de trabalho no seio da entidade empregadora.*

**1.3.36.** *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 trabalhado com a organização da vida pessoal e familiar.*

**1.3.37.** *Assim sendo, somos a comunicar a recusa do pedido de atribuição de horário flexível, nos termos propostos por V. Exa., face aos motivos e fundamentos supra explanados”.*

**1.4.** Em 14.11.2017, a requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:

**1.4.1.** *“Recebida a vossa resposta negativa ao meu pedido de flexibilidade horária, venho por este meio refutar os argumentos apresentados.*

**1.4.2.** *Relativamente ao 1.º e 2.º ponto da Vossa recusa, no meu pedido apresentei a minha pretensão, obviamente estando sujeita ao tempo definido nos termos legais.*

- 1.4.3. *Sou mãe de uma criança menor, com sete anos; em anexo envio cópia da certidão de nascimento e comprovativo do horário escolar.*
- 1.4.4. *Neste momento encontro-me no início de um processo de divórcio, como tal necessito de ter um horário que me dê autonomia própria para cuidar do meu filho; horário esse, como referi anteriormente, que me permitirá ir pô-lo e ir buscá-lo à escola (necessidade imperiosa), e sim, que me permitirá ter o dia livre para o meu descanso e para estar com ele; lembro que trabalho tardes (14h-22h), trabalho muitas vezes num sistema de 5/1 ( 5 dias de trabalho, 1 dia de folga), trabalho dias a mais de jornada, trabalho fins de semana e trabalho feriadados (incluindo Natal e Ano Novo). Não obstante, o meu cônjuge ter um horário laboral das 09h às 18h, o que torna difícil para ele atender a estas necessidades e apresenta 60% de incapacidade física, logo grande parte das tarefas e responsabilidades ficam a meu encargo, para lhe poupar na saúde e prestar um maior auxílio e conforto ao meu filho; em anexo envio cópia comprovativa da incapacidade física.*
- 1.4.5. *Relativamente ao 3.º ponto da Vossa recusa, o horário proposto por mim não deixa lacunas, muito pelo contrário, é uma mais valia para o funcionamento da operativa pois vem reforçar um turno que tanto carece de mulheres.*
- 1.4.6. *Trabalho com horários rotativos há mais de 2 anos, tendo muitos meses em que metade da minha jornada é efetuada neste mesmo horário (22h-06h). Sei por experiência que a falta de elementos do sexo feminino é grande, pois temos muitas vezes de desguarnecer postos para reforçar outros.*

1.4.7. *V. Exa. apontou para o facto de estarem a aumentar os pedidos de flexibilidade horária mas, relembro que todos eles são para o período diurno logo, com este meu horário vou reforçar a operativa nos períodos de maior carência (04h-06h); sei também, que numa operativa de 855 vigilantes ... só existem 2 elementos do sexo masculino a exercer este horário flexível e nenhum elemento do sexo feminino; relativamente aos fins de semana, tal como V. Exa me propôs, eu proponho em retorno, talvez porem mais funcionários em tempo parcial fosse solução”.*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 56.º, n.º1 do Código do Trabalho (CT) estabelece que *“o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.*

2.1.1. Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional - o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º1 do artigo 59.º da C.R.P.).

2.1.2. Para que o trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que, *“o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve*

*solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;*
- b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.*

**2.1.3.** Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pela entidade empregadora com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador/a se este for indispensável, (artigo 57.º n.º2 do CT).

**2.2.** Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º2 do artigo 56.º do CT, em que se entende *“por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.*

**2.2.1.** Nos termos do n.º3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: *“O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:*

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;*
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.*

- 2.2.2. O n.º4 do citado artigo 56.º estabelece que *“o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas”*.
- 2.3. Em primeiro lugar recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos/as trabalhadores/as, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que *“a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”*, e que *“os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade”*, estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.
- 2.4. No que se refere ao horário flexível, a elaborar pelo entidade empregadora, nos termos do n.º3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, é de salientar que dentro do citado horário flexível cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável à entidade empregadora, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador/a poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de

cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

- 2.4.1.** Assim, ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º3 do artigo 56.º do CT.
- 2.4.2.** Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo à entidade empregadora elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador/a, se concordar com ela. Caso a entidade empregadora não concorde com a escolha do trabalhador/a, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente processo à CITE, a entidade empregadora cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º.
- 2.5.** Na verdade, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a empresa não 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 no seu local de trabalho.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., LDA., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ....
- 3.2. A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE DEZEMBRO DE 2017, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**