

## PARECER N.º 17/CITE/2014

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, de trabalhador com responsabilidades familiares, ..., ao abrigo do disposto n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. ..., S.A.  
Processo n.º 1249 – FH/2013

### I – OBJETO

1.1. Em 19.12.2013 a CITE recebeu da entidade empregadora identificada no assunto em epígrafe, pedido para emissão de parecer prévio à intenção de recusa de horário em regime de flexibilidade nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, formulado pelo trabalhador ..., a desempenhar as funções de vigilante junto da ..., C.R.L., sita na Rua ..., em S. Frutuoso, Folgosa, no limite do concelho da Maia, cliente da ora entidade empregadora ..., S.A.

1.1.1. Para o efeito a entidade empregadora juntou cópias:

- Pedido do trabalhador recebido pela entidade empregadora no dia 22.11.2013, acompanhado de atestado de agregado familiar emitido pela junta de freguesia, declaração do infantário sito no centro social paroquial frequentado pelo menor e declaração da entidade empregadora do mãe deste;
- Intenção de recusa do pedido da entidade empregadora, recebida pelo trabalhador em 11.12.2013;
- Talões de registo desta correspondência emitidos pelos Correios e Telecomunicações de Portugal (CTT).

**1.2.** O trabalhador elaborou o pedido, como se transcreve:

*“(...) Conforme foi oportunamente informado a V. Exas. a 22/10/2010, a 16/10/2010 ocorreu o nascimento do meu filho ..., que comigo vive deste então em comunhão de mesa e habitação.*

*Residindo eu na morada acima mencionada, em Vila Nova de Gaia, desde 27 de setembro último fui colocado a desempenhar as minhas funções de vigilante junto da ..., C.R.L., sita na Rua ..., em S. Frutuoso, Folgosa, no limite do concelho da Maia.*

*Atento que, para me apresentar ao serviço em Folgosa, tenho de sair de Vila Nova de Gaia muito antes das 7.00 horas da manhã, e que a minha mulher também trabalha em regime de tempo inteiro, com início às 7.00 horas da manhã, na presente situação torna-se impossível para qualquer um de nós acompanhar o nosso filho ao infantário onde se encontra matriculado, que apenas abre às 7.30 horas. Como é evidente, esta situação está a trazer graves perturbações na nossa vida familiar, obrigando o nosso filho a levantar-se a altas horas da madrugada para ser entregue aos cuidados de terceiros, que por sua vez o acompanharão mais tarde ao infantário.*

*Nessa conformidade, de modo a possibilitar conciliar o desempenho das minhas funções com a minha vida pessoal, venho solicitar a minha transferência para um local de trabalho mais perto da minha residência. Tanto quanto é do meu conhecimento, V. Exas disporão de outros locais de trabalho tais como, e entre 1/2 outros, ..., ... de Valadares e armazéns da ..., em Vila Nova de Gaia, e Instituto ..., no Porto.*

*Para comprovação do acima exposto, seguem junto i) atestado de agregado familiar emitido pela Junta de Freguesia de Canelas, ii) declaração emitida pelo Centro Social e Paroquial de Santo Ovídio e iii) declaração emitida por ..., S.A., entidade patronal da minha mulher.*

*Caso assim não se entenda, vejo-me forçado a lançar mão da faculdade prevista no artigo 56.º do Código do Trabalho, requerendo que me seja atribuído um horário de trabalho flexível, que se concretizará apenas no retardamento da minha hora de entrada, por forma a que possa acompanhar o meu filho ao infantário pela manhã e posteriormente deslocar-me para Folgosa.*

*Na certeza do melhor acolhimento para supra exposto, subscrevo-me atentamente.*

*Com os melhores cumprimentos (...)*”.

**1.3.** A entidade empregadora, mediante carta registada, recebida pelo trabalhador em 11.12.2013, pretende recusar o pedido com os seguintes fundamentos:

*”(...) Exmo. Senhor*

*... (...)*

*V/REP: S/ carta datada de 20/11/2013*

*ASSUNTO: Transferência de posto / Horário de trabalho em regime de horário flexível*

*Exmos. Senhores*

*Acusamos a receção da s/ carta em referência, a qual mereceu a nossa melhor atenção.*

*Relativamente à mudança de local de trabalho, cumpre-nos informar que não é de todo possível a sua alteração.*

*Como é do seu pleno conhecimento, o atual local de trabalho foi atribuído na sequência de infração disciplinar grave e relativamente à qual se encontra em curso o competente processo.*

*No que diz respeito ao pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, cumpre-nos tecer as seguintes considerações:*

*a) 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 o outras anomalias, faz rondas periódicas para inspecionar as arcas 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 as instruções e horários determinados por estes.*

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

c) *Face a tal forte condicionalismo, não é de todo possível atribuir horário de trabalho ajustado às suas necessidades individuais, sob pena de se comprometer gravemente a disciplina inerente à execução dos serviços de vigilância e segurança e conseqüentemente fazer perigar a manutenção das relações contratuais existentes entre o Cliente e a ..., com reflexo direto na manutenção dos postos de trabalho.*

d) *Nos termos do disposto nas Cláusulas 15.º e 16.º do Contrato Coletivo de Trabalho para o setor, a atividade de segurança privada caracteriza-se pela rotatividade de postos e de turnos de serviço, isto sem prejuízo da realização pontual de outro tipo de horários, facto que é do conhecimento de todos os trabalhadores que operam no setor e que condiciona de sobremaneira a gestão dos recursos humanos, nomeadamente no que diz respeito aos horários de trabalho.*

e) *Nos termos do n.º 2, do artigo 1.º da Lei 34/20 13, de 16 de maio, a atividade de segurança privada é subsidiária e complementar da atividade das forças e serviços de segurança pública do Estado, facto que é igualmente do conhecimento de todos os trabalhadores que operam no setor da segurança.*

f) *Acresce que as condições supra referidas eram do seu conhecimento antes da sua admissão ao serviço da empresa com as quais se conformou, constituindo características intrínsecas ao funcionamento desta organização. Tanto assim o é que V. Exa. já vem, desde a sua admissão, a cumprir serviço de vigilância e segurança para a ... **em regime de turnos rotativos**.*

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

*Com os nossos melhores cumprimentos (...)*”.

**1.4.** A implementação do procedimento, em Portugal, cabe à CITE nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, conforme disposto no artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

*“(...) c) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)*”.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem “(...) *Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.*”

**2.1.2.** A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas “(...) *no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)*” .

**2.2.** Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “*Tarefas fundamentais do Estado*”:

“(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;

(...) d) *Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;*

(...) h) *Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)*”.

**2.2.1.** Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Título I *Princípios gerais*, o artigo 13º sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que:

*“(...) 1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.  
2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)”.*

**2.2.2.** No âmbito da atividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*, o artigo 59.º da CRP sob a epígrafe *“Direitos dos trabalhadores”* recomenda:

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

*a) (...);*

*b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;*

*c) (...)”*

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

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

*“(...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país. (...)”.*

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

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

**2.3.1.** O CT dedica, assim, uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.º a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe *“Parentalidade”*, integrada na Divisão III *Igualdade e não discriminação em função do sexo*, da Subsecção III *Igualdade e não discriminação* da Secção II *Sujeitos* do Capítulo I *Disposições gerais*, do Título II *Contrato de trabalho* :

*“(...) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

*2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...).”*

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

*“(...) n.º 1 - “O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.*

*n.º 2 - Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.*

*n.º 3 - “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:*

*a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*

*b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;*

*c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.*

*n.º 4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas”.*

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

*“(...) n.º 1 – O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*

*a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;*

*b) Declaração da qual conste:*

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

*ii (...)*

*iii (...)*

*2 – O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.*

*3 – No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.*

*4 – No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.*

*5 – Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.*

*6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.*

7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

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

10 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...).”

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

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

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

“(...) a) (...);

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

**2.4.** Convirá assinalar que neste tipo de horários é doutrina assente na CITE de que a duração do período de descanso de trabalho diário pode ser de 30 minutos até ao

limite legal de 2 horas, conforme deliberações votadas por unanimidade, nos pareceres n.ºs 15/CITE/2010 e 160/CITE/2013.

**2.6.** Da análise do processo agora em causa ressalta que o trabalhador, a exercer funções de vigilante desde 27 de setembro de 2013 “ (...) *junto da ..., C.R.L., sita na Rua ..., em S. Frutuoso, Folgosa, no limite do concelho da Maia (...)*” pretende ser transferido para um local mais perto da residência, conforme transcrição no ponto 1.2 deste parecer, sendo-lhe “(...) *atribuído um horário de trabalho flexível, que se concretizará apenas no retardamento da minha hora de entrada, por forma a que possa acompanhar o meu filho ao infantário pela manhã e posteriormente deslocar-me para Folgosa. (...)*, tendo a entidade empregadora notificado o trabalhador da intenção de recusa com os argumentos reproduzidos no ponto 1.3, nomeadamente por : “(...) *à semelhança dos quase 3000 funcionários da ..., não presta serviço nas instalações da empresa, antes sim nas instalações dos Clientes, encontrando-se os horários que pode cumprir necessariamente limitados às condições contratuais impostas por estes à sua entidade patronal (...)* sob pena de comprometer gravemente a disciplina inerente à execução dos serviços de vigilância e segurança e conseqüentemente fazer perigar a manutenção das relações contratuais existentes entre o Cliente e a ..., com reflexo direto na manutenção dos postos de trabalho. (...)”.

**2.7.** Compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar que esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, Doutrina e Jurisprudência, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadores com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo, por um lado, cada pedido dos/as trabalhadores/as obedecer aos requisitos aqui previstos, nomeadamente, conter, em concreto, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário pretendido, estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas, indicação do prazo previsto para a prática do horário solicitado e declaração

de que o menor vive em comunhão de mesa e habitação, por forma a que a entidade empregadora possa fixar o respetivo horário. Por outro lado a entidade empregadora só pode recusar o pedido com fundamento, em concreto, em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

**2.8.** Face ao pedido de parecer prévio ora em análise, cumpre a esta Comissão ponderar: *i)* da submissão do pedido de autorização aos pressupostos e requisitos legais do regime de trabalho em horário flexível, nomeadamente aferir a observância deste aos requisitos legais; *ii)* se foi observada pela entidade empregadora a tramitação legalmente consagrada para os pedidos de passagem a regime de trabalho em horário flexível; *iii)* se os fundamentos para a intenção de recusa do pedido, invocados pela entidade empregadora, assentam em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

**2.9.** Na sequência do exposto e da análise do processo verifica-se que, apesar da fundamentação de recusa apresentada pela entidade empregadora não se encontrar suficientemente explicada, o requerimento do trabalhador não obedece aos requisitos previstos na legislação aplicável atrás reproduzida, nomeadamente o disposto no artigo 56.º do CT, na medida em que não dá indicação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário pretendido, pelo que, face ao teor dos interesses em presença, o trabalhador deverá, caso assim o entenda, proceder à reformulação do pedido explicitando a amplitude de horário: início e termo do período normal de trabalho diário com menção do período para intervalo de descanso (que pode ir de 30 minutos a duas horas).

### III – CONCLUSÃO

**3.1.** Em face do exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa formulada pela ..., S.A., relativamente ao pedido de horário de trabalho apresentado pelo

trabalhador ..., sem prejuízo de um pedido subsequente poder ser apresentado por este à sua entidade empregadora.

**3.2.** Sobre a matéria convém sublinhar que para além do dever das entidades empregadoras proporcionarem às trabalhadoras e trabalhadores com responsabilidades familiares condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho, promovendo assim o direito consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, a CITE recomenda à ..., S.A., que na elaboração dos horários de trabalho, seja facilitada essa mesma conciliação relativamente ao trabalhador ora em causa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE JANEIRO DE 2014**