

## PARECER N.º 128/CITE/2015

**Assunto:** Parecer relativo à intenção de 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 252 – FH/2015

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu do ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ...
- 1.2. Por requerimento datado de 26/1/2015, a trabalhadora vem expor e requerer o seguinte:

Lisboa, 26 de janeiro 2015

Exmos. Senhores,

..., vigilante ao V. serviço tendo sido transferida do local de trabalho ... em ... para a o local de trabalho ... desde 2012, estando em tempo e tendo legitimidade, vem nos termos e para os efeitos do preceituado nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho, solicitar a concessão de um horário de trabalho em regime de flexibilidade pelo período mínimo de dois anos: o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:

#### A - Dos Factos

1 — a trabalhadora é divorciada e vive com um filho menor de 2,5 anos — ..., em economia de mesa e habitação, tal como resulta de atestado da junta de freguesia o qual se junta e se dá por integralmente reproduzido (doc. 1);

2 — o poder paternal é exercido por ambos os progenitores, sendo que e tal como resulta da sua cláusula 2a alínea a), o menor fica com o pai aos sábados de 15 em 15 dias no período das 10h00 às 19h00 (doc. 2);

3 — o filho da ora requerente, encontra-se inscrito na ..., tal como resulta de declaração que se junta e se dá por integralmente (doc. 3);

4 — Sendo que, e por problemas de saúde relacionados com o desenvolvimento do menor aconselha-se tal como resulta de declaração médica (doc. 4), que o mesmo inicie tal frequência o mais urgente possível;

#### B — Conclusão

Perante tal argumentação, só nos resta concluir:

— a requerente apenas poderá exercer funções no período das 07h00 às 18h30 de 2a feira a 6a feira, tal como resulta de declaração que V. enviou no passado dia 26 de maio de 2014 (doc. 5) a qual por lapso não foi mencionada no anterior pedido de flexibilidade;

2 — Tal intervalo horário justifica-se se for perto da sua área de residência, sob pena de se for para além destes limites ter a empresa que suportar o tempo de deslocação, tendo que entrar mais tarde ou sair mais cedo por força das deslocações.

A Trabalhadora,

- 1.3.** A 11.2.2015 deu saída da empresa a resposta da entidade empregadora, nos seguintes termos:



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

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

- a) *Nos termos do Contrato Coletivo de Trabalho em vigor, vigilante “É o trabalhador que presta serviços de vigilância, prevenção e segurança em instalações industriais, comerciais e outras, públicas ou particulares, para as proteger contra incêndios, inundações, roubos e outras anomalias, faz rondas periódicas para inspecionar as áreas sujeitas à sua vigilância e regista a sua passagem nos postos de controlo, para provar que fez as rondas nas horas prescritas, controla e anota o movimento de pessoas, veículos ou mercadorias, de acordo com instruções recebidas ”cumprindo a sua prestação nos locais contratados com os Clientes e de acordo com as determinados por estes.*
- b) *À semelhança dos quase 3000 funcionários da ..., V. Exa não presta serviço nas instalações da empresa, antes sim nas instalações dos Clientes da empresa, encontrando-se os horários que pode cumprir necessariamente limitados às condições contratuais impostas por estes à sua entidade patronal.*
- c) *Atualmente encontra-se a prestar serviço num posto de trabalho— receção da ... — cujo horário de funcionamento é das 07h00 às 24h00 em todos os dias do ano (tda), sendo o horário, de 2ª a 6ª feira, assegurado da seguinte forma:*

*- 07h00/15h00: vigilante ...*

*- 15h00/21h00: vigilante ...*

- 21h00/24h00: vigilante ...

- d) *Por razões de ordem pessoal, nem a trabalhadora ... nem o trabalhador ... podem desempenhar qualquer outro horário para além daquele que se lhes encontra atualmente atribuído.*
- e) *Efetivamente, a trabalhadora ... tem a seu cargo a sua mãe, pessoa idosa que reside só e necessita do seu apoio.*
- f) *Já o trabalhador ... (que presta trabalho em regime de tempo parcial) desenvolve uma outra atividade profissional, pelo que não tem qualquer outra disponibilidade horária para desempenhar funções para a ... para além daquela que atualmente disponibiliza.*
- g) *Qualquer alteração aos turnos/horários atualmente praticados acarretaria inevitavelmente grave transtorno para os restantes trabalhadores, facto que poderia inviabilizar a sua continuidade no mesmo posto de trabalho, condição atentatória dos princípios da igualdade e da proporcionalidade que devem nortear as relações laborais entre partes.*
- h) *Face aos condicionalismos referidos, não é de todo possível - atribuir horário de trabalho ajustado às suas necessidades individuais, sob pena de se comprometer gravemente a disciplina inerente à execução dos serviços de vigilância e segurança e, conseqüentemente fazer perigar a manutenção da relação contratual existente entre o Cliente e a ... com reflexo direto na manutenção dos postos de trabalho e nos contratos dos restantes trabalhadores*
- i) *Acresce que as condições supra referidas eram do seu conhecimento antes da admissão ao serviço da empresa, condições com as quais se conformou e comprometeu, constituindo características intrínsecas ao funcionamento da atividade.*



- j) *O compromisso por si assumido, atentas as características particulares da atividade de segurança privada, constituiu condição essencial para a sua contratação.*
- k) *Sem prejuízo da argumentação vertida nos parágrafos precedentes, considera-se estranho que venha agora requerer a atribuição de um horário de trabalho que compreende o período das 07h00 às 08h00, período de trabalho que no pedido formulado em 28 de abril de 2014 não podia de forma alguma cumprir.*

*A reformulação do pedido agora apresentado não assentou em qualquer circunstância objetiva, facto que aliás resulta do teor da sua carta datada de 26 de maio de 2014 junta como documento 5, onde se pode ler “(...) venho, solicitar um pedido de alteração sendo esta: de 2ª a 6ª feira das 07h00 às 15h00, visto não podendo ser às 8h00 (...)”*

*O regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, visa a atribuição de um horário de trabalho destinado a salvaguardar a posição dos trabalhadores com responsabilidades familiares e não a atribuição de um horário em conformidade com os “caprichos” do momento.*

*A reformulação de um pedido de horário de trabalho flexível sem alteração de circunstâncias de facto que o fundamentem, não encontra assim a proteção no aludido regime.*

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

*Com os nossos melhores cumprimentos*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** Para os trabalhadores com responsabilidades familiares as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se atualmente estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, independentemente do seu vínculo laboral (setor privado ou setor público).
- 2.2.** Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.
- 2.3.** Para que possa exercer o referido direito, estabelece o n.º 1 do referido artigo 57.º que *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; (...)*
- 2.4.** O n.º 2 do mesmo artigo admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.
- 2.5.** Todavia, no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador/a, por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do aludido artigo 57.º.

**2.6.** Por seu turno, estabelece a alínea a) do n.º 8 do citado artigo, que se considera que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido.

**2.7.** Cumpre ainda referir o disposto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que prevê o seguinte:

*Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos (...) 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, ou seja, a entidade empregadora deve remeter o processo à CITE nos 5 dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação das/os trabalhadoras/es da intenção de recusa.*

**2.8.** Dispõe também, sobre a matéria, 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”.*

**2.9.** 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. (...)*”

### III – APRECIÇÃO DO CASO CONCRETO

3.1. No caso em análise a Trabalhadora solicitou, por requerimento rececionado na entidade empregadora ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º7/2009, de 12 de fevereiro, horário flexível de trabalho.

3.2. A entidade empregadora respondeu, tendo entregue a intenção de recusa, apresentando como motivos imperiosos

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

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

c) *Atualmente encontra-se a prestar serviço num posto de trabalho— receção da ... — cujo horário de funcionamento é das 07h00 às 24h00 em todos os dias do ano (tda), sendo o horário, de 2ª a 6ª feira, assegurado da seguinte forma:*



- 07h00/15h00: vigilante ...
  - 15h00/21h00: vigilante ...
  - 21h00/24h00: vigilante ...
- d) *Por razões de ordem pessoal, nem a trabalhadora ... nem o trabalhador ... podem desempenhar qualquer outro horário para além daquele que se lhes encontra atualmente atribuído.*
- e) *Efetivamente, a trabalhadora ... tem a seu cargo a sua mãe, pessoa idosa que reside só e necessita do seu apoio.*
- f) *Já o trabalhador ... (que presta trabalho em regime de tempo parcial) desenvolve uma outra atividade profissional, pelo que não tem qualquer outra disponibilidade horária para desempenhar funções para a ... para além daquela que atualmente disponibiliza.*
- g) *Qualquer alteração aos turnos/horários atualmente praticados acarretaria inevitavelmente grave transtorno para os restantes trabalhadores, facto que poderia inviabilizar a sua continuidade no mesmo posto de trabalho, condição atentatória dos princípios da igualdade e da proporcionalidade que devem nortear as relações laborais entre partes.*
- h) *Face aos condicionalismos referidos, não é de todo possível - atribuir horário de trabalho ajustado às suas necessidades individuais, sob pena de se comprometer gravemente a disciplina inerente à execução dos serviços de vigilância e segurança e, consequentemente fazer perigar a manutenção da relação contratual existente entre o Cliente e a ... com reflexo direto na manutenção dos postos de trabalho e nos contratos dos restantes trabalhadores*
- i) *Acresce que as condições supra referidas eram do seu conhecimento antes da admissão ao serviço da empresa, condições com as quais se conformou e*



*comprometeu, constituindo características intrínsecas ao funcionamento da atividade.*

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

*Sem prejuízo da argumentação vertida nos parágrafos precedentes, considera-se estranho que venha agora requerer a atribuição de um horário de trabalho que compreende o período das 07h00 às 08h00, período de trabalho que no pedido formulado em 28 de abril de 2014 não podia de forma alguma cumprir.*

*A reformulação do pedido agora apresentado não assentou em qualquer circunstância objetiva, facto que aliás resulta do teor da sua carta datada de 26 de maio de 2014 junta como documento 5, onde se pode ler “ (...) venho, solicitar um pedido de alteração sendo esta: de 2ª a 6ªfeira das 07h00 às 15h00, visto não podendo ser às 8h00 (...)*

*O regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, visa a atribuição de um horário de trabalho destinado a salvaguardar a posição dos trabalhadores com responsabilidades familiares e não a atribuição de um horário em conformidade com os “caprichos” do momento.*

*A reformulação de um pedido de horário de trabalho flexível sem alteração de circunstâncias de facto que o fundamentem, não encontra assim a proteção no aludido regime.*

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

- 3.3. Conforme referido, a entidade empregadora 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, coisa que não acontece.
- 3.4. Ou seja, não tendo fundamentado o pedido em **exigências imperiosas do funcionamento da empresa**, ou especificado as mesmas, ou na **impossibilidade de substituir o trabalhador** se este for indispensável, ou em **qualquer outro motivo**.
- 3.5. A entidade empregadora para demonstrar as exigências imperiosas que a impedem de conceder o horário flexível solicitado teria, por exemplo, que apresentar factos, tais como grelhas de horários de trabalho, que clarificassem que o horário solicitado não é exequível dentro dos horários existentes ou que a sua concessão implicaria a ausência de trabalhadores/as durante o período que media entre a hora de saída pretendida e a hora do turno em vigor, o que poderia, eventualmente, justificar a indispensabilidade do trabalho prestado pelo trabalhador.
- 3.6. Assim, dado que nada factual foi efetivamente alegado pela entidade empregadora, não é possível à CITE concluir, com base nos fundamentos evocados que, na organização atual do serviço, não possa ser concedido em absoluto o que é requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares.
- 3.7. Sem embargo da conclusão alcançada no processo em análise, enfatiza-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadoras com filhos menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão

desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

- 3.8.** A aceitar os argumentos da entidade empregadora equivaleria afastar a especial proteção conferida constitucionalmente aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, em concreto com filhos menores de 12 anos, e que deve prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos.
- 3.9.** O simples facto de existirem outros trabalhadores com filhos menores de 12 anos que possam, eventualmente, numa altura indeterminada, vir a requerer o mesmo, não é justificativo para uma recusa por parte da entidade empregadora.
- 3.10.** Caso venham a existir outros trabalhadores que requeiram o mesmo, numa eventual colisão de direitos com outros trabalhadores em idênticas circunstâncias, e não sendo possível ou conveniente lançar mão de outros mecanismos designadamente do trabalho extraordinário, relembra-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), o qual clarificou o seguinte: *“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.”*
- 3.11.** Neste sentido, e face a uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico, a entidade empregadora poderá fazer ceder, na medida do

necessário, os direitos em causa para que todos possam exercê-los equitativamente.

- 3.12.** Quanto ao período requerido pela trabalhadora, entende-se igualmente não assistir qualquer razão à entidade empregadora, porquanto os referidos normativos legais estabelecem o direito aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, assim, até que os filhos perfaçam 12 anos, os trabalhadores têm direito a trabalhar em regime de horário flexível, sem prejuízo do que ficou exposto quanto à colisão de direitos ou alteração das circunstâncias.
- 3.13.** Assim, conclui-se que a entidade empregadora não apresenta razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, nem demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador, põe em causa o seu funcionamento, nem os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pelo mesmo trabalhador.

## IV – CONCLUSÃO

- 4.1.** Na sequência do exposto, a CITE **emite parecer desfavorável** à intenção de recusa do pedido de horário flexível da trabalhadora.
- 4.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, e,

em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 18 DE MARÇO DE 2015**