

PARECER N.º 177/CITE/2014

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.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º 486 – FH/2014

I – OBJETO

1.1. Em 29.05.2014, a CITE recebeu da ..., S.A., 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, apresentado em 28.04.2014, a trabalhadora refere o seguinte:

1.2.1. “Face às razões expostas, venho solicitar que me seja atribuído, com efeitos a 30 dias após a receção da presente pelo prazo de 2 anos, o regime de flexibilidade de horário em moldes que me permitam terminar o período de trabalho diário até às 18 horas”.

1.2.2. “Os motivos pelos quais venho solicitar este pedido de flexibilidade de horário são: Ter 1 filho menor com 24 meses e não tendo ninguém

nem possibilidades de o entregar no respetivo infantário antes das 7h30 e o ir buscar após o horário das 18 horas, como consta em anexo e visto só viver comigo o meu filho menor em comunhão de mesa e habitação”.

- 1.2.3. “Assim pretendo o horário flexível das 8h00m horas às 18 horas, inclusive fins de semana”.
 - 1.2.4. “O direito, que por esta via exerço acha-se consignado nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho”.
 - 1.2.5. “De harmonia com o disposto no artigo 56.º n.º 3 do referido compêndio normativo, o horário flexível é elaborado pelo empregador”.
 - 1.2.6. “Na elaboração de tal regime, devem V. Exas. observar as regras previstas no n.º 3 a), b) e c) do mesmo preceito”.
 - 1.2.7. “Junto a declaração prevista no n.º 1 da alínea b) do artigo 57.º do CT.
- 1.3. Em 20.05.2014, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora, 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:
- 1.3.1. “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 as instruções recebidas”, cumprindo a sua prestação nos locais contratados com os Clientes e de acordo com as instruções e horários determinados por estes”.

1.3.2. “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”.

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

- 07h00/15h00: vigilante ...;
- 15h00/21h00: vigilante ...;
- 21h00/24h00: vigilante ...

1.3.4. “O pedido de prestação de trabalho em horário flexível que entregou na empresa, com os fundamentos ali constantes, considera unicamente o período compreendido entre as 08h00 e as 17h30 (assumindo ½ hora de deslocação entre a residência/infantário e o local de trabalho).

- 1.3.5.** “Por exigência do cliente ..., o período compreendido entre as 07h00 e as 21h00 de 2ª a 6ª feira, deve obrigatoriamente ser assegurado por um vigilante do sexo feminino. Este facto determina desde logo que a trabalhadora vigilante que inicia o serviço em cada dia tenha uma disponibilidade horária a partir das 07h00”.
- 1.3.6.** “Por questões relacionadas com a organização do serviço, com os custos que tal situação acarretaria e bem assim com as exigências legais relativas à organização das escalas de serviço previstas no Código do Trabalho e no Contrato Coletivo de Trabalho, torna-se de todo impraticável a afetação da vigilante ... (elemento com quem partilha a escala) para assegurar apenas 1 hora de trabalho – entre as 07h00 e as 08h00 – vigilante essa que teria que abandonar o posto pelas 08h00 e regressar ao serviço depois de V. Exa. terminar o seu turno pelas 14h00 (caso se mantivesse a redução do horário para amamentação) ou pelas 16h00 (caso não se mantivesse a redução do horário para amamentação)”.
- 1.3.7.** “O horário de trabalho pretendido por V. Exa. (com início pelas 08h00) não é assim compatível com o horário inicial de funcionamento do posto (07h00), facto que constitui desde logo fundamento para a recusa ora comunicada. Aliás, sobre esta mesma questão e seguindo o entendimento ora alegado, já se pronunciou a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), no seu parecer n.º 111/CITE/2012 onde se pode ler:
- “2.6.5. Nestes termos, atenta a impossibilidade do pedido de horário flexível se compaginar com o horário inicial de funcionamento do posto de trabalho, a CITE considera a recusa da entidade empregadora como fundamentada em razões imperiosas do*

funcionamento da empresa, tornando assim desnecessária a análise dos demais fundamentos da intenção de recusa invocados".

- 1.3.8.** “A atribuição de trabalho em regime de horário flexível nos termos requeridos constituiria um substancial agravamento das condições de prestação do trabalho da vigilante ... claramente atentatórias dos princípios da igualdade e da proporcionalidade que devem nortear as relações laborais entre pares”.
- 1.3.9.** “Para além do mais, considerando o número de horas de funcionamento da receção e uma vez que se encontra atualmente em gozo de licença para amamentação, com a inerente redução do horário de trabalho, o período compreendido entre as 21h00 e as 24h00 é assegurado por um trabalhador vigilante em regime de trabalho a tempo parcial e por esse facto com uma disponibilidade horária muito limitada”.
- 1.3.10.** “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 com os restantes trabalhadores”.
- 1.3.11.** “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”.

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

1.4. Em 26.05.2014, a trabalhadora apresentou a sua apreciação, na qual refere o seguinte:

1.4.1. “Venho solicitar um pedido de alternativa sendo esta: de 2^a a 6^a feira das 7h00 às 15h00, visto não podendo ser às 8h00”.

1.4.2. “Tendo-me esforçar com a ajuda e entrar às 7H00 da manhã, sendo assim, tendo isto unicamente compreendido a vossa parte, não estou sem soluções, a única possibilidade será esta como referi, solicito que esta situação seja considerada só no fim da licença de amamentação que ainda estou a usufruir dela como referiram”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) estabelece que “o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

- 2.1.1.** Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).
- 2.1.2.** Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 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 pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57.º n.º 2 do CT).
- 2.2.** Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.
- 2.2.1.** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:
- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

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

2.2.2. O n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que “o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode 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. A entidade empregadora ao referir que, “por exigência do cliente ..., o período compreendido entre as 07h00 e as 21h00 de 2ª a 6ª feira, deve obrigatoriamente ser assegurado por um vigilante do sexo feminino”, e, ao não especificar o fundamento legal desta exigência, não afasta a possibilidade dela constituir uma discriminação direta em função do sexo, por poder violar o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento, no que se refere às condições de trabalho por beneficiar trabalhadores do sexo masculino relativamente a trabalhadoras do sexo feminino, ou vice versa, contrariando o disposto no n.º 1 do artigo 24.º e no n.º 1 do artigo 25.º, ambos do Código do Trabalho.

2.4. A entidade empregadora refere, também, que “por questões relacionadas com a organização do serviço, com os custos que tal situação acarretaria e bem assim com as exigências legais relativas à

organização das escalas de serviço previstas no Código do Trabalho e no Contrato Coletivo de Trabalho, torna-se de todo impraticável a afetação da vigilante ... (elemento com quem partilha a escala) para assegurar apenas 1 hora de trabalho – entre as 07h00 e as 08h00 – vigilante essa que teria que abandonar o posto pelas 08h00 e regressar ao serviço depois de V. Exa. terminar o seu turno pelas 14h00 (caso se mantivesse a redução do horário para amamentação) ou pelas 16h00 (caso não se mantivesse a redução do horário para amamentação)”.

- 2.5.** Dada a especificidade da atividade profissional de vigilância, os horários de trabalho são aqueles que forem pedidos pelos clientes da empresa, pelo que não há possibilidade de os alterar.
- 2.6.** Sucede que a trabalhadora ao fazer um pedido alternativo em sede de apreciação dos fundamentos da recusa, reconheceu as dificuldades da entidade empregadora em lhe conceder o horário requerido, pelo que, sem prejuízo de acordo entre as partes, este pedido alternativo não pode nesta fase do processo ser apreciado pela CITE.
- 2.7.** Assim, estamos perante exigências imperiosas do funcionamento da empresa, que fundamentam a recusa do pedido de horário flexível “sub judice”, pois, os motivos alegados pela entidade empregadora demonstram objetiva e inequivocamente que o horário flexível requerido pela trabalhadora, põe em causa o funcionamento da empresa, uma vez que a entidade empregadora concretiza o período de tempo (entre as 7h00 e as 8h00) que, no seu entender, deixaria de ficar convenientemente assegurado, em face dos meios humanos

disponíveis e da aplicação do horário flexível requerido por aquela trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Assim, face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da ..., S.A., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...
- 3.2. O presente parecer não dispensa o empregador do dever de 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, do dever de 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.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.
- 3.3. A CITE delibera, também, enviar o presente parecer à Autoridade para as Condições de Trabalho, para os efeitos legais aplicáveis, designadamente, o que se refere, à eventual discriminação a que alude o ponto 2.3.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 23 DE JUNHO DE 2014, COM O VOTO CONTRA DA

REPRESENTANTE DA CGTP-IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

“A CGTP vota contra porquanto a trabalhadora no decurso do pedido de flexibilidade que formula adequadamente o horário de 2^a a 6^a das 7 às 15, ou seja, no período compreendido nos limites do turno indicado pela empresa. Neste sentido, entendemos que é possível conceder à trabalhadora o horário que ela efetivamente, acaba por formular. Entendemos assim que não existem razões imperiosas que possam ser consideradas nos termos legais, porquanto a reformulação terá sempre de ser considerada”.