

PARECER N.º 12/CITE/2015

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 1300 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 05.12.2014, 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. Em 10.11.2014, a trabalhadora que é vigilante ao serviço da ..., tendo sido transferida do local de trabalho ... em ... para o local de trabalho ... desde 2012, estando em tempo e tendo legitimidade, vem nos termos e para os efeitos do preceituado no artigo 56.º do Código de Trabalho, solicitar a concessão de um horário de trabalho em regime de flexibilidade pelo período mínimo de um ano, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:
 - 1.2.1. “A trabalhadora é divorciada e vive com um filho menor de 2 anos, e com a mãe.

- 1.2.2.** 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.
- 1.2.3.** O filho da ora requerente, está numa ama que tem como período de funcionamento entre 07h00 e as 18h00.
- 1.2.4.** Encontrando-se ainda inscrito na Associação ...
- 1.2.5.** Há ainda a salientar o facto do menor não poder ficar com a avó, na medida em que esta sofre de problemas de saúde.
- 1.2.6.** A requerente apenas poderá exercer funções das 08h00 às 18h30 de 2ª feira a 6ª feira, desde que no entanto o local de trabalho seja relativamente 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.
- 1.3.** Com data de 27.11.2014, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** “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 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.** Nos termos do artigo 220.º do Código do Trabalho, entende-se trabalho por turnos "qualquer organização de trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho (...) podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas".
- 1.3.3.** Como é do seu conhecimento, à semelhança dos quase 3000 funcionários da ..., não presta serviço em instalações pertencentes à empresa, antes sim nas instalações dos seus clientes, sendo estes que, de acordo com a sua necessidade, impõem contratualmente os horários de trabalho que têm de ser praticados pelos vigilantes a afetar a cada local.
- 1.3.4.** Atualmente, encontra-se a prestar serviço num posto de trabalho - receção da loja ..., 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 ...
- 1.3.5.** O pedido de prestação de trabalho em horário flexível que endereçou à empresa, com os fundamentos ali constantes, considera unicamente o período compreendido entre as 08h00 e as 18h30.

- 1.3.6.** Por exigência do cliente, o período compreendido entre as 07h00 e as 21h00 de 2^a a 6^a 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 disponibilidade horária a partir das 07h00.
- 1.3.7.** 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).
- 1.3.8.** O horário de trabalho pretendido por V. Exa (com início pelas 08h00) não é assim compatível com o início do primeiro turno da manhã (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 no 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."

- 1.3.9.** A atribuição de trabalho em regime de horário flexível nos termos requeridos constituiria um substancial agravamento das condições de prestação de trabalho da vigilante ..., claramente atentatórias dos princípios de igualdade e da proporcionalidade que devem nortear as relações laborais entre pares.
- 1.3.10.** 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.
- 1.3.11.** 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 relação contratual existente entre o Cliente e a ..., com reflexo direto na manutenção dos postos de trabalho e nos contratos com os restantes trabalhadores.
- 1.3.12.** Nos termos do disposto nas Cláusulas 15ª e 16ª do Contrato Coletivo de Trabalho para o setor, a atividade da segurança privada caracteriza-se pela rotatividade de postos e de turnos de serviço, isto sem prejuízo da realização pontual de outros tipos 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.

- 1.3.13.** 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.
- 1.3.14.** O compromisso por si assumido, atentas as características particulares da atividade da segurança privada, constituiu condição essencial para a sua contratação.
- 1.3.15.** Face a tudo o que antecede, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, cumpre-nos comunicar a recusa da atribuição de horário de trabalho em regime de horário flexível nos termos requeridos.
- 1.4.** Não consta do presente processo que a trabalhadora requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos de recusa do seu pedido de horário flexível.

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

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Assim, face ao exposto, e à semelhança da deliberação do parecer n.º 177/CITE/2014, aprovado em 23.06.2014, 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 5 DE JANEIRO DE 2015, 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 no caso em apreço vota contra o presente parecer, por entender que não se encontram devidamente fundamentadas as razões para a recusa de

atribuição do horário flexível solicitado pela trabalhadora, a qual se encontra em gozo de dispensa para amamentação.

Por outro lado, em empresas deste setor é sempre possível cumprir e aplicar o princípio de conciliação, desde que se encontre em outro local de trabalho onde o horário da trabalhadora seja possível de ser integrado na organização dos tempos de trabalho ou seja do regime de horário, possíveis de ser adequados ao cumprimento do princípio da conciliação.

Consideramos, pois, que no caso vertente não está demonstrada a absoluta impossibilidade de encontrar uma solução que garanta o cumprimento do princípio de conciliação, o qual visa proteger os interesses da família no seu binómio mãe/filho/a sob pena de o princípio fundamental da conciliação consagrado constitucionalmente.