

PARECER N.º 188/CITE/2019

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 1236 - FH/2019

I – OBJETO

- 1.1. Em 22.03.2019, a CITE recebeu da ... 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 19.02.2019, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora requerente refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *Que “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, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:*
 - 1.2.2. *A trabalhadora é divorciada e vive com um filho menor de 6 anos, em economia de mesa e habitação.*

- 1.2.3. *O filho da ora requerente, frequenta o 1º ano da Escola Vialonga, das 09h00 às 15h30, sendo que e porque tem necessidades educativas especiais.*
- 1.2.4. *Em virtude de tal facto, e por ser portador de deficiência o filho da ora requerente frequenta uma Clínica de Medicina Física e de Reabilitação, onde efetua os tratamentos de terapia da fala 2ª feira, 4ª feira e 6ª feira às 16h00.*
- 1.2.5. *Em conclusão, a requerente apenas poderá exercer funções no período das 07h00 às 15h00, de 2ª feira a 6ª feira.*
- 1.2.6. *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”.*
- 1.3. Em 11.03.2019, a entidade empregadora enviou à trabalhadora a resposta, que refere, 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.** *Por seu turno, o artigo 220.º do Código do Trabalho define trabalho por turnos como “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.** *Já nos termos da cláusula III do contrato de trabalho celebrado entre as partes, “o segundo outorgante (trabalhadora) exercerá a sua atividade nos locais onde o primeiro outorgante prestar serviços, na Região de Lisboa e Vale do Tejo, podendo este último determinar alterações nos postos de trabalho quando conveniências do próprio serviço o exijam, comprometendo-se o segundo outorgante a aceitá-las.”*
- 1.3.4.** *Estipula ainda a cláusula IV do mesmo contrato que “O segundo outorgante disponibiliza-se e torna-se solidário para com a Entidade Empregadora na resolução de possíveis transferências por sua solicitação ou por exigência da Entidade solicitadora do serviço, sujeitando-se aos horários de trabalho compatíveis com o local/locais de trabalho e especificidade desse serviço.”.*
- 1.3.5.** *Conforme é do seu conhecimento, antes de laborar no seu atual posto de trabalho, laborou nos seguintes postos:*
- “...”
 - “...”

- 1.3.6. *Como também é do seu conhecimento, derivado ao reiterado “incumprimento das normas de serviço”, o cliente “...” solicitou a sua substituição, tendo consequentemente esta empresa que lhe atribuir outro posto de trabalho.*
- 1.3.7. *Assim, foi alterado o seu posto de trabalho, desta feita para as instalações do cliente “...”.*
- 1.3.8. *À semelhança do posto anterior, atendendo ao mau serviço prestado, foi solicitado pelo cliente a sua substituição imediata do local, vendo-se esta empresa, uma vez mais, obrigada a atribuir-lhe novo posto de trabalho.*
- 1.3.9. *Consequentemente, na presente data, encontra-se a prestar serviço no único posto de trabalho disponível para lhe atribuir: nas instalações da Sede da empresa, sita no ...*
- 1.3.10. *O horário de trabalho adstrito à escala que se encontra a cumprir é fixo, das 08h30 às 16h30, 2ª a 6ª feira, folgando assim sábados e domingos. A escala é cumprida unicamente por V. Exa.*
- 1.3.11. *A razão de ser do início de turno às 08h30, como é do seu conhecimento, prende-se com o facto de ser a hora de entrada do pessoal de escritório, com maior movimento de entrada e saída de viaturas.*
- 1.3.12. *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 07h00 e as 15h00.*

- 1.3.13. *O horário de trabalho pretendido por V. Exa. (com início às 07h00) não é assim compatível com o início do turno (08h30), facto que constitui desde logo fundamento para a recusa ora comunicada.*
- 1.3.14. *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: “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.”*
- 1.3.15. *Para além do mais, pretendendo laborar apenas até às 15h00, o posto ficaria sempre desprovido de segurança durante uma hora e trinta minutos, atendendo ao facto de o turno terminar apenas às 16h30.*
- 1.3.16. *Acresce que, conforme já referido, a ora requerente é o único elemento de segurança adstrito a este posto de trabalho, mostrando-se assim imprescindível à manutenção do serviço de segurança.*
- 1.3.17. *A manutenção destes serviços afigura-se ainda de elevada importância atendendo ao facto de, no local, funcionar o centro de formação da empresa bem como a própria central de segurança.*
- 1.3.18. *Assim, o horário de trabalho pretendido por V. Exa. demonstra-se totalmente incompatível com o horário previsto na escala de serviço*

adstrito ao seu posto de trabalho, afigurando-se impossível atribuir-lhe um horário das 07h00 às 15h00.

1.3.19. *Sublinhe-se que, se por um lado o horário de trabalho pretendido não se coaduna com a escala de serviço onde se encontra inserida, por outro lado está também esta empresa limitadíssima na atribuição de outro posto de trabalho, atendendo à recusa dos clientes em aceitar que o serviço de segurança seja exercido por V. Exa., atendendo - conforme já anteriormente explanado na presente resposta - ao reiterado incumprimento das normas e instruções de cada local de trabalho.*

1.3.20. *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 nas instalações onde presta serviço.*

1.3.21. *Ademais, nos termos do disposto na Cláusula 24.^a do Contrato Coletivo de Trabalho, aplicável, 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.*

1.3.22. *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.

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

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

1.4. Não consta do presente processo que a trabalhadora tenha apresentado qualquer apreciação relativa aos fundamentos da intenção 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 actividade 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 57º 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 57º 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 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. Recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos trabalhadores, 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. Na verdade, nos termos do citado n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, *“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”.*

- 2.5. Ora, a entidade empregadora apresenta razões que evidenciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa esse funcionamento, uma vez que a empresa 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 aquela trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...
- 3.2. O presente parecer não dispensa a entidade empregadora 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.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE ABRIL DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE

VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.