

PARECER N.º 210/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 1338 - FH/2019

I – OBJETO

- 1.1. Em 28.03.2019, 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 22.02.2019, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *Que é “vigilante a exercer funções no local de trabalho ... em ... no horário das 08h00 às 16h00 em regime de folgas rotativas, estando em tempo e tendo legitimidade, vem nos termos e para os efeitos do preceituado nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, solicitar a concessão de um horário de trabalho em regime de flexibilidade até a filho menor, atingir os 12 anos, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:*

- 1.2.2. *A trabalhadora, é solteira e vive sozinha com duas filhas uma de 18 anos e outra de 6 anos.*
- 1.2.3. *A menor de 6 anos frequenta o 1º ano do ensino básico, que tem como período de funcionamento das 09h00 às 17h00 de 2ª feira a 6ª feira.*
- 1.2.4. *Em conclusão, a ora requerente apenas pode exercer funções no período horário que agora está a cumprir das 08h00 às 16h00 sempre com exclusão dos fins de semana e feriados na medida em que nesses dias a filha não frequenta o estabelecimento de ensino”.*
- 1.3. Em 15.03.2019, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Acusamos a receção da sua carta datada de 22 de fevereiro de 2019 e por nós recebida no dia 26 de fevereiro de 2019 e que nos mereceu a melhor atenção.*
- 1.3.2. *A empresa é sensível aos pedidos dos seus trabalhadores e, na medida do que lhe é possível, tenta ir ao encontro das necessidades e expetativas destes, o que, aliás, acontece no seu caso concreto, tendo-lhe já sido concedido um horário especial tendo em consideração a sua situação pessoal.*
- 1.3.3. *Acontece porém que o horário que agora pretende praticar é inexecutável e ainda que possível, seria extremamente injusto para os seus colegas de trabalho.*

- 1.3.4. *Como acima se referiu já beneficia de horário especial, sendo a sua escala fixa entre as 8h e as 16h, embora com folgas rotativas.*
- 1.3.5. *Tal situação foi falada com as suas chefias e aceite por todos, sendo que agora, surpreendentemente, alterou a sua vontade.*
- 1.3.6. *De acordo com o previsto nos artigos 232.º, n.º 2, al. c) e 236.º ambos do Código do Trabalho, a atividade de vigilância está dispensada de suspender a sua atividade aos Domingos e Feriados.*
- 1.3.7. *Tal sucede no posto da vigilância onde presta serviço (como aliás é do seu conhecimento), pois é de laboração contínua, ou seja, está ocupado 24h/dia, durante os 7 dias da semana.*
- 1.3.8. *O facto de ter um horário fixo, independentemente das circunstâncias que o justificam, causa grandes constrangimentos quer aos seus colegas, que não podem cumprir o turno que por norma é o mais desejado por todos os vigilantes e torna extraordinariamente difícil a organização das escalas pois, independentemente dos constrangimentos dos trabalhadores, têm que respeitar as normas legais e contratuais aplicáveis no setor para o número de dias consecutivos a trabalhar, as folgas e mudanças de turno.*
- 1.3.9. *Ora, o equilíbrio da solução encontrada para o seu posto tendo em conta o horário que prática é colocada em causa com a sua pretensão de folgar todos os fins de semana e feriados.*
- 1.3.10. *Como é do seu conhecimento, aos fins de semana, de entre todos os trabalhadores que asseguram o posto de vigilância onde presta serviço, apenas um está de folga.*

- 1.3.11. *Sendo que, nos termos da clausula 24^a, n.º 3 dos Contratos Coletivos de Trabalho aplicáveis ao setor (celebrados entre a AES e o STAD e Outros e entre a AES e a FETESE e Outros), nas composições dos turnos de cada trabalhador, deve ser assegurado que em cada 8 semanas a (folga semanal deverá coincidir, no mínimo, duas vezes com o Domingo.*
- 1.3.12. *Ora, se lhe for concedida folga em todos os Domingos, tal como pretende, isso quer dizer que nenhum dos seus colegas pode folgar ao Domingo, tal como obriga o CCT aplicável. O que é ilegal, por desrespeitar uma cláusula do CCT aplicável ao setor.*
- 1.3.13. *Para além disso, por via da Cláusula 20^a dos CCTs aplicáveis ao setor e do que está expressamente previsto no seu contrato de trabalho, a carga horária que está obrigada a prestar é, em média, de 40h de trabalho semanal. Se não prestar serviço nos feriados, folgar todos os fins de semana e continuar com um horário rígido de 8h/dia de trabalho, no fim do período de referência, terá menos horas do que aquelas contratualmente previstas, não por via da organização dos horários por parte da entidade patronal, mas sim por causa do trabalhador. Tal terá como consequência que existe igualmente jornada reduzida, para além do horário rígido.*
- 1.3.14. *Por tudo o que foi dito, e em conclusão, não é possível atender ao seu pedido. Independentemente disso, como o fizemos até agora, continuamos á sua disposição para, concertadamente, dentro da disponibilidade da empresa e do seu perfil e capacidades, encontrar um horário que se adeque às suas necessidades ou qualquer outra solução que possa assegurar a assistência e acompanhamento da sua Família”.*

- 1.4. *Em 21.03.2019, a requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o mesmo e alegando, nomeadamente, que “o posto é uma portaria de 24 horas e que é injusto para os restantes colegas a atribuição de um horário fixo, mas nos anteriores locais de trabalho (...), onde exerceu funções durante 10 anos, também eram portarias de 24 horas e sempre trabalhou de 2ª a 6ª feira das 8h00 às 16h00, portanto tal argumentação não pode ser levada em conta”.*

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/a 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 pela entidade empregadora com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador/a 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 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/as trabalhadores/as, 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”*, destacando-se no que concerne às exigências imperiosas o cumprimento das normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa.
- 2.5. Assim, 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, estando disponível de 2ª a 6ª feira, com exclusão dos fins de semana e feriados, põe em causa esse funcionamento, uma vez que a empresa concretizou 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 no seu local de trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE ABRIL DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA, CGTP - CONFEDERAÇÃO GERAL DOS

TRABALHADORES PORTUGUESES QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

“A CGTP vota contra por considerar que do exame do processo instrutório não resultam elementos que permitam considerar que estão reunidos os requisitos legais para a recusa do horário flexível solicitado”.