

PARECER N.º 213/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhador 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 1378 – FH/2019

I – OBJETO

- 1.1. Em 01.04.2019, a CITE recebeu da ... cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., 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 27.02.2019, dirigido à entidade empregadora e por esta recebido em 06.03.2019, o trabalhador requerente refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que é "*... atualmente a exercer funções no ... das ..., em regime de horário e turnos rotativos, 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, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:

- 1.2.2. O trabalhador é solteiro e vive com a companheira e o filho menor de ambos de 3 anos, em economia de mesa e habitação.*
 - 1.2.3. O filho do ora requerente, frequenta a creche que tem como período de funcionamento das 07h00 às 19h00.*
 - 1.2.4. O menor tem uma perturbação do espectro do Autismo beneficiando do Decreto de Lei 54/2018.*
 - 1.2.5. O requerente apenas poderá exercer funções no período horário das 07h30 às 18h00 de 2^a feira a 6^a feira.*
 - 1.2.6. Tal intervalo horário justifica-se se for perto da sua área de residência e tiver meios de transportes públicos que lhe permitam cumprir com o horário de trabalho, 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 18.03.2018, a entidade empregadora enviou ao trabalhador a resposta, que refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. “Acusamos a receção da sua carta em referência para atribuição de um horário de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, relativamente à qual nos cumpre tecer as seguintes considerações:*
 - 1.3.2. Nos termos do Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a ... - Associação de ... e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria*

e Serviços e outro, publicado no BTE no 38, de 15 Outubro de 2017, aplicável à relação laboral, ... “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.

- 1.3.3. Nos termos do artigo 220º 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”.*
- 1.3.4. Como é do seu conhecimento, à semelhança dos quase 2700 funcionários da empresa 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 ... a afetar a cada local.*
- 1.3.5. Atualmente encontra-se a prestar serviço, exclusivamente, nas instalações do Cliente loja ..., das ..., no ..., cujo horário de funcionamento é das 08h30 às 17h30 em todos os dias do ano.*

- 1.3.6. *Os turnos, organizados em regime de adaptabilidade por regulamentação coletiva, são assegurados pelo requerente e pelo trabalhador ..., prestando estes últimos serviço em diversos locais e horários.*
- 1.3.7. *Nos termos da Cláusula 22ª do CCT, a qual regula o regime da adaptabilidade, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, podendo o limite diário ser aumentado até dez horas diárias.*
- 1.3.8. *Para garantir que todos os horários contratados pela empresa com os seus Clientes são efetivamente assegurados pelos ..., o trabalhador que presta serviço em determinado dia da semana na loja ... das ..., cumpre sempre o horário das 08h30 às 17h30, em turnos/dias rotativos.*
- 1.3.9. *A prestação de trabalho nos termos indicados, garante que os trabalhadores que prestam serviço a tempo inteiro cumprem o número médio de horas semanais legalmente obrigatórias (40 h), garante o cumprimento do regime da organização de turnos previstos na Cláusula 24ª do CCT, e garantem o cumprimento do regime do descanso obrigatório nos termos da Cláusula 24ª do CCT.*
- 1.3.10. *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 07h30 e as 18h00, de 2ª a 6ª feira.*

- 1.3.11. *Ora, tendo em conta os pressupostos enunciados, caso fosse atribuído ao trabalhador ... um horário fixo no turno das 08h30 às 17h30 (horário do posto onde se encontra a desempenhar funções), de 2ª a 6ª feira, tal determinaria a impossibilidade de atribuir folgas aos domingos ao trabalhador ..., o que resultaria num incumprimento ao disposto na cláusula Cláusula 24ª do CCT e, conseqüentemente, na prática de uma contraordenação laboral.*
- 1.3.12. *De facto, nos termos da referida Cláusula, em cada oito semanas a folga semanal deverá coincidir, no mínimo, duas vezes com o domingo, o que não é possível se apenas prestar serviço de 2ª a 6ª feira.*
- 1.3.13. *Tal circunstância, para além de consubstanciar contraordenação laboral, constituiria um substancial agravamento das condições de prestação de trabalho dos restantes elementos, impossibilitando-os de passar fins de semana com a sua família, claramente atentatórias dos princípios de igualdade e da proporcionalidade que devem nortear as relações laborais entre pares.*
- 1.3.14. *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 relação contratual existente entre o Cliente e a ..., com reflexo direto na manutenção dos postos de trabalho e nos contratos com os restantes trabalhadores.*

- 1.3.15. *Nos termos do disposto nas Cláusulas 22^a e 24^a do Contrato Coletivo de Trabalho para o sector, 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 sector e que condiciona de sobremaneira a gestão dos recursos humanos, nomeadamente no que diz respeito aos horários de trabalho.*
- 1.3.16. *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.*
- 1.3.17. *O compromisso por si assumido, atentas as características particulares da atividade da segurança privada, constituiu condição essencial para a sua contratação.*
- 1.3.18. *Face a tudo o que antecede, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, mormente pela necessidade de dar cumprimento às disposições legais, entre as quais se enquadram as disposições do CCT, cumpre-nos comunicar a intenção de recusar a atribuição de horário de trabalho em regime de horário flexível nos termos requerido”.*
- 1.4. Verifica-se que os fundamentos da intenção de recusa do pedido de horário flexível do trabalhador requerente foram enviados para a morada indicada no atestado de confirmação do seu agregado

familiar passado pelo Presidente da União das Freguesias de ..., não tendo a correspondência sido levantada.

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”, 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 pelo trabalhador, compreendido entre as 07H30 e as 18H00, de 2ª feira a 6ª feira, põe em causa esse funcionamento, uma vez que a empresa concretizou os períodos de tempo, aos fins de semana, que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquele trabalhador 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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...
- 3.2. O presente parecer não dispensa a entidade empregadora do dever de 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, do dever de facilitar ao trabalhador 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 RESPECTIVA 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 o presente projeto de parecer por se entender que observado o processo instrutório não existem razões para que se possa objetivamente descortinar da razão para considerar como fundamentada a recusa do horário flexível solicitado”.