

PARECER N.º 289/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 1842 - FH/2019

I – OBJETO

- 1.1. Em 06.05.2019, 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 04.04.2019, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“A colaborada supra identificada, a desempenhar funções de Vigilante na empresa desde 9 de Julho de 2013 passando a Contrato sem Termo em 9 de Julho de 2016, vem requerer a V. Exas, nos termos do disposto no art.º 56.º do Código do Trabalho a autorização “formal” para exercer as funções que vem desempenhando, em regime de horário flexível, no sentido de poder prestar assistência inadiável e*

imprescindível ao seu filho menor de 12 anos com base nos seguintes fundamentos:

- 1.2.2. Vive em regime de união de facto desde 31 de Julho de 2007, com ... a exercer funções de ... desde 01 de Abril de 2006. Do antedito relacionamento, nasceu em 23 de Junho de 2015 um filho, como aliás é do conhecimento de V. Exas, habitando assim com os supra identificados progenitores em comunhão de mesa e habitação.*
- 1.2.3. A colaboradora exerceu na empresa, funções em regime de turnos rotativos até ao nascimento do filho, continuando o conjugue a desempenhar funções nesse regime até à presente data.*
- 1.2.4. Em Fevereiro de 2016, a colaboradora foi convocada para uma reunião com o Diretor o qual, numa postura cordial, humana e de total respeito pela sua "nova" condição, propôs a sua colocação em funções de vigilante na ..., onde desempenha funções desde então. Esse novo posto de trabalho, possui desde sempre horários compatíveis com a Associação ..., frequentado pelo filho da colaboradora desde o seu 7º mês de vida.*
- 1.2.5. Ainda aquando da referida reunião com o referido Diretor foi assumido pela colaboradora o compromisso, de que devido à especificidade do serviço prestado pela empresa na ..., se mostraria disponível para ali desempenhar alguns serviços extras, desde que alertada com alguns dias de antecedência de forma a coordenar com o seu conjugue a guarda do filho e obviamente mediante o pagamento dos valores consignados na legislação em vigor.*

- 1.2.6. *A colaboradora sempre cumpriu e mantém o compromisso assumido, conforme poderão V. Exas. verificar contudo, raras as vezes foi alertada com a devida antecedência no sentido de confirmar a disponibilidade familiar e nunca foi ressarcida de qualquer valor referente a essas horas extras, com exceção do período compreendido entre Outubro de 2018 até à presente data. O pagamento dessas horas seriam para a uma “bolsa de horas” para pagamento dos dias de Feriado Nacional, segundo o seu supervisor.*
- 1.2.7. *Com a mudança da sua situação familiar, pelos motivos já esclarecidos a colaboradora tem a necessidade de flexibilidade na sua escala. Acontece que desde então, tem sido sujeita a uma tremenda e constante pressão psicológica para efetuar serviços extra, no sentido de acumular carga horária que compense os Feriados Nacionais.*
- 1.2.8. *Essa pressão é efetuada pelo seu supervisor direto e tem causado diversos transtornos no seio familiar, prejudicando o seu bem-estar psicológico e por inerência o profissionalismo que muito preza e que desde sempre, tem pautado a sua carreira profissional na empresa.*
- 1.2.9. *O profissionalismo referido no ponto anterior, foi por diversas vezes reconhecido pessoalmente por vários clientes, chegando inclusive a ser comunicado oficialmente à empresa esse reconhecimento por correspondência.*
- 1.2.10. *A colaboradora é praticamente, numa base semanal alvo de várias pressões psicológicas referente ao facto de informar o seu supervisor de que não pode estar inserida numa escala de serviço “todos os dias*

do ano” (vulgo TDA), mas sim numa escala “Todos os dia úteis” (Vulgo TDU) ao que obtem como resposta expressões como:

“Todos os funcionários da ... são TDA e tu não és diferente!”

“Se não quiseses estar neste posto há mais quem queira!”

“Se quiseses, processa a ..., o Departamento de justiça da empresa é muito bom, nunca ninguém venceu qualquer processo!”

“Existe uma fila de vigilantes interessados no vosso lugar!”.

- 1.2.11.** *A colaboradora ciente dos seus direitos e deveres condena as atitudes e expressões adotadas pelo seu supervisor, que demonstra um total desconhecimento da legislação em vigor bem como, uma total falta de consideração e respeito por uma colaboradora cumpridora e esforçada na manutenção de uma boa imagem da empresa. Esta postura em nada contribui para a manutenção de um bom ambiente profissional naquela equipa.*
- 1.2.12.** *A colaboradora acredita veemente, que esta não será certamente a posição da empresa, motivo pelo qual redige o presente pedido de esclarecimento.*
- 1.2.13.** *Assim mediante aos factos que leva ao conhecimento de V. Exas, a colaboradora vem muito respeitosamente solicitar o seguinte:*
- 1.2.14.** *Esclarecimento “oficial” sobre qual o modelo de Escala de Serviço em que se encontra inserida.*
- 1.2.15.** *Caso se confirme que se encontra efetivamente inserida numa Escala “Todos os Dias do Ano (TDA)”, que lhe seja atribuído um horário flexível numa escala “Todos os Dias Úteis (TDU)” pelos motivos de ordem familiar informados no presente documento. Tal não irá acarretar a*

seu ver, qualquer alteração às suas atuais funções, apenas não a tem possibilidade de as exercer em dias de feriados nacionais, períodos noturnos ou de fim de semana, devido às responsabilidades familiares mencionadas no presente pedido.

1.2.16. *Seja dado conhecimento da respetiva resposta de V. Exas. ao seu Supervisor, para que o mesmo, passe a adotar uma postura profissional e cumpridora da legislação, demonstrando igualmente brio e responsabilidade nas funções que desempenha na empresa.*

1.2.17. *No seguimento do referido no ponto anterior a colaborada alerta contudo desde já, que não irá voltar a permitir qualquer "agressão psicológica" por parte do seu supervisor e que se tal voltar a suceder, irá inevitavelmente recorrer às entidades competentes para a reserva dos seus direitos, alguns destes descritos no presente documento. Será esta, uma postura de "ultima ratio" mas para a qual não irá hesitar avançar caso se mantenham os factos agora comunicados.*

1.2.18. *A colaboradora esclarece' ainda, que não voltará a assinar qualquer documento referente a "Faltas Injustificadas ao Serviço", para justificar o gozo de dias de Feriado Nacional conforme prática até agora recorrente e claramente ilícita.*

1.2.19. *A colaboradora gostava de concluir, referindo que apesar dos motivos que a levam a redigir o presente documento, aprecia as suas funções e reconhece as qualidades da empresa enquanto entidade empregadora".*

1.3. Em 22.04.2019, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

- 1.3.1. *“Acusamos a receção da sua carta por nós recebida no dia 04 de abril 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 expectativas 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. *Como acima se referiu já beneficia de horário especial, sendo e sua escala diurna alternando semanalmente entrada às 07h45 e 09h00.*
- 1.3.4. *No cliente/posto em que normalmente presta serviço, tendo em consideração os horários praticados pelo mesmo em dias utais, as escalas são elaboradas mensalmente de modo a ter em atenção as necessidades do cliente e da sua entidade patronal na prestação do seu trabalho, tendo em atenção o seu contrato de trabalho e as especificidades da segurança privada, que está dispensada de suspender a sua atividade aos domingos e feriados, não pode a sua escala ser classificada como TDA ou TDU.*
- 1.3.5. *O facto de já ter um horário diurno, 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 ao setor.*

- 1.3.6. *Pelo que, pelo acima exposto não é possível atender o seu pedido.*
- 1.3.7. *Independentemente disso, como o fizemos até agora, continuamos à sua disposição para, concertadamente, dentro da disponibilidade da empresa e do seu perfil e capacidades, encontrar um outro posto e horário que se adeque às suas necessidades ou qualquer outra solução que possa assegurar a assistência e acompanhamento da sua família.*
- 1.3.8. *Por fim, no que respeita ao alegado na referida carta sobre pressão e agressão psicológica por parte do seu Supervisor, sem prejuízo de serem prestados os devidos esclarecimentos em sede própria, queremos, antes de mais, deixar bem claro que a empresa não assedia qualquer dos seus trabalhadores, nem aceita por parte das Chefias esse tipo de comportamento e muito menos o promove, pelo que repudiamos as insinuações efetuadas”.*
- 1.4. Não consta do presente processo que a requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 56.º, n.º1 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.º1 do artigo 59.º da C.R.P.).
- 2.1.2.** Para que o trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 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.º2 do CT).
- 2.2.** Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º2 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.º3 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.º4 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. Ora, a entidade empregadora apesar de apresentar razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a empresa não 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 no seu local de trabalho, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. **Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares**
- 3.2. **A entidade empregadora deve 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,**

deve 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.º1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 29 DE MAIO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.