

PARECER N.º 585/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 4078 - FH/2019

I – OBJETO

- 1.1. Em 07.10.2019, 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 10.09.2019, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que tem *“a categoria profissional de ..., a exercer funções no cliente ..., nos termos do disposto no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, vem solicitar a v. Exa. que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu menor de doze anos, pelo período até o menor em questão cumprir o seu 12º ano de idade, o seguinte horário de trabalho:*

- 1.2.2. *Entrada às 08:00 horas e saída às 16:00 horas em dias úteis.*
- 1.2.3. *Faz parte do meu agregado familiar uma filha menor, nascida a 24/05/2016; Vivo com a menor em comunhão de mesa e habitação.*
- 1.2.4. *O horário de estabelecimento do ensino onde o meu filho frequenta e entre às 07:30 horas e às 19:00 horas, em dias úteis.*
- 1.2.5. *Informo que me encontro disponível para uma sugestão da vossa parte para um horário que seja mais conveniente a vossa excelência desde que não afete os meus direitos e as minhas responsabilidades enquanto pai”.*
- 1.3. Em 26.09.2019, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Não junta comprovativo do horário de trabalho do outro progenitor da sua filha.*
- 1.3.2. *O período de funcionamento dos ... é de 24 horas todos os 365/366 dias do ano.*
- 1.3.3. *O serviço ... está condicionado e devem ser considerados os seguintes aspetos:*
- 1.3.4. *Devido á natureza das funções de ... (“É o trabalhador que, em ... incluindo as ... desempenha funções de ...”), a prestação do serviço é realizada de forma similar, ou seja, existe a necessidade operacional de assegurar posições durante todo o período de funcionamento do ..., existindo maiores necessidades operacionais coincidentes com o período de maior atividade.*

- 1.3.5. *As diversas necessidades operacionais, não são uniformes e constantes, sendo suscetíveis a vários fatores de imprevisibilidade. Como por exemplo: Programação dos ... é efetuada pela ..., mediante as necessidades manifestadas pelas diversas ... e mediante a disponibilidade de Essa programação de ... é com regularidade alterada devido ao aparecimento de novas ... ou o seu desaparecimento, assim como alterações de horário.*
- 1.3.6. *O local de trabalho onde V. Exa. efetua serviço, a escala de serviço está organizada em turnos fixos, com o horário das 05H00 às 13H00 horas, com folgas rotativas todos os dias do ano.*
- 1.3.7. *A fixação de um horário de trabalho das 08:00 às 16:00 horas, de segunda a sexta-feira, neste conjunto de ... não é viável pelos seguintes motivos:*
- 1.3.8. *É incompatível com o normal funcionamento do ... que funciona 24 horas por dia todos os dias do ano. Sendo o período de maior atividade entre as 03:00 e as 22:00 horas, com especial concentração de fluxo de ... nos seguintes períodos: 04H00 às 07:00; 14H00 às 18:00.*
- 1.3.9. *As maiores necessidades operacionais para resposta aos serviços contratados, concentram-se nos períodos de madrugada e no final da tarde.*
- 1.3.10. *Onera os restantes trabalhadores com a realização de maior quantidade de trabalho noturno; Origina desequilíbrios ao nível dos períodos de descanso e alteração dos turnos de serviço; Onera os restantes trabalhadores com a necessidade de realizarem maior quantidade de serviço ao fim de semana e feriados.*

- 1.3.11. *Este último ponto origina um tal desequilíbrio nas ... fazendo com que as mesmas não cumpram com os requisitos legais, ou seja, não seriam respeitados os requisitos de atribuição de descanso semanal ao fim de semana que se encontram definidos na legislação do sector.*
- 1.3.12. *A fixação deste horário de trabalho implicaria obrigatoriamente a contratação adicional de mais recursos humanos, de forma a poderem ser atribuídos os períodos de descanso semanal ao fim de semana que se encontram definidos na legislação do sector aos restantes colaboradores, o que oneraria financeiramente a empresa e tornaria inviável a operação.*
- 1.3.13. *Temo-nos deparado com dificuldades de gestão dos quadros de pessoal, ao nível da captação de novos elementos de ... para a reposição e/ou reforço do quadro de pessoal, estando a aumentar consideravelmente o turn-over e o absentismo.*
- 1.3.14. *O cumprimento dos indicadores ..., nomeadamente a medição dos tempos de espera têm mostrado tendência de agravamento aos fins de semana, uma vez que os recursos alocados (fruto da atribuição dos horários flexíveis com regime TDU), acabam por ser em quantidade insuficiente, podendo resultar em penalizações financeiras previstas pelo Cliente.*
- 1.3.15. *Devido às dificuldades de gestão do Quadro de Pessoal, estamos já efetivamente a sofrer penalizações financeiras pelo Cliente, derivadas quer por incapacidade de dotação de posições contratuais quer por dificuldades de resposta ao processamento do volume de ..., com maior concentração nos períodos de horários supramencionados.*

- 1.3.16. *A solicitação/atribuição deste tipo de horários apenas vem agravar um quadro de já extrema dificuldade.*
- 1.3.17. *Em suma, ao nível da reorganização das ..., não existe viabilidade sem prejudicar os restantes colaboradores e empresa, não sendo de todo ajustado às exigências verificadas para com os serviços nos ... e todas as particularidades inerentes à função APA-A.*
- 1.3.18. *O Quadro de pessoal do ... é composto por 226 (duzentos e vinte seis) vigilantes ... Atualmente, temos condicionados a horário de trabalho, motivos familiares e inaptos para trabalhar em horário por turnos, fins de semana e feriados, 38 (trinta e oito trabalhadores).*
- 1.3.19. *Existindo ainda múltiplas situações inopinadas e/ou de caráter temporário ao nível de limitações físicas e/ou necessidades de horários restritos.*
- 1.3.20. *Em suma, ao nível da reorganização das ..., não existe viabilidade de atender o seu pedido, sem prejudicar os restantes colaboradores.*
- 1.3.21. *A deferir o seu pedido, torna insustentável manter e gerir a operação, no*
- 1.3.22. *Acresce ainda, referir, que habitualmente, são deferidos os seus pedidos de dispensa de serviço aos fins de semana para participar em ...".*
- 1.4. *Em 30.09.2019, o requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o seu pedido e discordando da argumentação da empresa.*

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. Refira-se que a lei não exige que o outro progenitor comprove trabalhar num horário incompatível com o auxílio das responsabilidades parentais e que o artigo 56.º n.º 1 “in fine” do Código do Trabalho permite que o outro progenitor possa exercer simultaneamente o direito ao trabalho em regime de horário flexível.
- 2.5. 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.
- 2.6. 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 08:00 horas e as 16:00 horas, de 2ª feira a 6ª feira, está fora dos turnos estabelecidos pela empresa, pondo em causa esse funcionamento, uma vez que para “o local de trabalho, onde o trabalhador efetua serviço, a escala de serviço está organizada em turnos fixos, com o horário das 05H00 às 13H00 horas, com folgas rotativas todos os dias do ano”.

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 ..., podendo este apresentar novo pedido, se assim o entender, tendo em consideração o presente parecer.
- 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 23 DE OUTUBRO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP – CONFEDERAÇÃO CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.