



PARECER N.º 140/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho
Processo n.º 493 – FH/2013

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 21 de maio de 2013, da empresa ..., SA, um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ... Operadora Serviço a Clientes.

1.2. Por mail datado de 3/05/2012, a referida trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, nos seguintes termos e com os seguintes fundamentos:

1.2.1. *Venho por este meio, e conforme o meu pedido a 20-02-2013 solicitar a vossas excelências a flexibilidade de horário de trabalho, pois o deferimento anterior só teve efeito pelo período de pouco mais de um mês.*

1.2.2. *Desta forma e visto a minha filha ser menor e não ter onde a deixar e o meu marido por questões profissionais estar grande parte do ano ausente, agradeço que mantenham o meu horário 9:30 / 14:30 com folgas ao final de semana por não ter onde deixar a menor visto a mesma viver em comunhão de mesa e habitação comigo,*



até ao período máximo dos 12 anos da mesma previsto na lei de acordo com o artigo 56º e 57º do código de Trabalho.

1.3. A entidade patronal, por mail de 14/05/2013 transmitiu o indeferimento do pedido com os seguintes fundamentos:

1.3.1. *Somos pelo presente a comunicar a V. Ex que recusamos o seu pedido de flexibilidade de horário de trabalho e de folga ao Domingo, com base nos seguintes fundamentos:*

1.3.2. *Em primeiro lugar, o horário de trabalho de V. Exa. já foi sujeito a uma alteração, por si solicitada, que foi deferido a 15 de março p.p.*

1.3.3. *Com efeito, V. Exa. solicitou a alteração do horário de trabalho para o período das 9.30h/14.30h, exatamente com o mesmo fundamento que alega agora neste novo pedido.*

1.3.4. *Este pedido mereceu o nosso deferimento, em atenção aos argumentos por si apresentados.*

1.3.5. *Porém, não nos é possível, de todo, deferir o segundo pedido, nomeadamente no que respeita à alteração da sua folga para o dia de Domingo, uma vez que a decisão da empresa de alterar as folgas se baseia em exigências imperiosas de funcionamento da mesma pois o nosso Cliente «...» decidiu encerrar o Centro de atendimento de Lisboa ao fim de semana.*

1.3.6. *Pois sucede que a empresa está com uma acentuada falta de recursos humanos para assegurar o atendimento nos Domingos e também no período noturno.*



1.3.7. *Como se comprova pelo quadro de previsão de necessidades de atendimento para o presente mês de maio, e que constitui uma amostra representativa das necessidades mensais do atendimento a prestar pela ..., existe falta de recursos para o atendimento nos Domingos, o que se iria agravar caso fossem concedidas mais folgas nesse dia, designadamente a V. Exa.*

1.3.8. *Saliente-se que esta falta de recursos para o atendimento está a ter a consequência, nefasta, da perda de capacidade pela ... de assegurar o atendimento a que se obrigou por força do contrato de prestação de serviços celebrado com a «...», o que leva a que muitas chamadas sejam encaminhadas para outros prestadores de serviço (que igualmente laboram no centro de atendimento), o que se traduz numa perda económica para a sua entidade empregadora.*

1.3.9. *Perda económica esta que se agravaria caso este segundo pedido fosse deferido.*

1.4. A trabalhadora apresentou a sua apreciação dizendo, em síntese, o seguinte:

1.4.1. *De facto o meu primeiro pedido foi aceite e tal como o mesmo indica o motivo do meu pedido é devido ao facto do horário escolar da minha filha, sendo que a mesma ao final de semana não tem aulas, não tendo eu com quem deixar a mesma.*

1.4.2. *Conforme me foi solicitado entreguei o horário escolar da mesma. Há cerca de um ano atrás através de um pedido meu (embora informal) as minhas folgas foram alteradas para sábado e domingo, com base na declaração que o meu marido solicitou na empresa, que indica que o mesmo está grande parte do tempo ausente por questões profissionais.*



- 1.4.3. *Como tal, e tendo eu já folga ao sábado e domingo, solicitei flexibilidade de horário pois não tinha quem tomasse conta da minha filha após o horário escolar.*
- 1.4.4. *Esse pedido foi aceite, no entanto as folgas foram-me alteradas ficando eu desprevenida novamente pelas razões acima indicadas.*
- 1.4.5. *O que vos peço é compreensão, pois o facto de não ter onde / com quem deixar a menina deixa-me desesperada.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68º, nº 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33º, nº 1 dispõe que *a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*
- 2.2. Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59º, nº1, al. b) que *todos os trabalhadores ... têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.*
- 2.3. Para execução destes direitos, o Código do Trabalho, no seu artigo 56º – *horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares* – 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 flexível...*



- 2.4.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos quando formula o pedido de horário flexível:
- *Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;*
 - *Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;*
 - *Apresentar declaração de que o menor vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação*
- 2.5.** 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*, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.6.** Em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o nº 8 do artigo 57º do Código do Trabalho.
- 2.7.** No processo ora em apreciação, a entidade empregadora afirma que *não é possível deferir o pedido por:*
- 2.7.1.** *a decisão da empresa de alterar as folgas se baseia em exigências imperiosas do funcionamento da empresa*
 - 2.7.2.** *a empresa está com uma acentuada falta de recursos humanos para assegurar o atendimento aos domingos, que se agravariam se fossem concedidas mais folgas aos domingos*



- 2.7.3.** *esta falta de recursos para o atendimento está a ter a consequência nefasta de perda de capacidade de assegurar o atendimento a que a empresa se obrigou.*
- 2.8.** As razões em que se baseia a entidade empregadora para recusar o horário flexível não se enquadram no disposto no artigo 57º, nº 2 do Código do Trabalho, ou seja, não configuram razões que se enquadrem no conceito de *razões imperiosas do funcionamento da empresa, ou impossibilidade de substituir a trabalhadora.*
- 2.9.** Competindo à empresa organizar a prestação de trabalho e elaborar o horário de trabalho de todos os trabalhadores, a alegação de que tem carência de recursos humanos para assegurar o trabalho ao domingo, não pode ser considerada razão imperiosa para recusar a atribuição do horário de trabalho flexível à trabalhadora requerente.
- 2.10.** Há que ter em conta ainda que, caso existam várias trabalhadoras que solicitem o horário flexível, e tal como tem sido entendimento da CITE e na sequência do que foi decidido no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 26/04/2010, Processo 123/09.0TTVNG.P2, onde se diz que *perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como ocorria, impunha-se a cedência dos respetivos titulares dos direitos na medida do necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes».*
- 2.11.** Ou seja, sendo competência do empregador a elaboração dos horários de trabalho, deve ter em conta não só a organização do estabelecimento (período de abertura, fluxo de clientes, etc) como também os direitos do(a)s trabalhador(a)s à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, e, em caso de colisão de direitos subjetivos à conciliação de cada uma das trabalhadoras, harmonizá-los, de forma a garantir um normal funcionamento do estabelecimento.



2.12. Assim, considera-se que a empresa não demonstra que os fundamentos alegados podem ser considerados como exigências imperiosas do funcionamento da empresa, de tal modo que fundamentem a recusa da atribuição do horário flexível à trabalhadora requerente.

2.13. E, tal como decorre dos artigos 127º, nº 3 e 212º, nº 1, al. b), o empregador, *deve facilitar e favorecer a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.*

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível pela entidade empregadora ..., SA, formulado pela trabalhadora...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE
DE 6 DE JUNHO DE 2013**