

PARECER N.º 28/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido 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 de fevereiro
Processo n.º 108 – FH/2012

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 31 de janeiro de 2012, da empresa ..., S.A., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora ..., operadora de *contact center*.
- 1.2. Em requerimento não datado, mas que terá sido entregue à entidade patronal em 4 de janeiro de 2012, a referida trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, com os seguintes fundamentos:
 - 1.2.1. *A alteração do regime de trabalho por turnos provoca prejuízos sérios à sua vida familiar;*
 - 1.2.2. *Tem uma filha menor que frequenta um colégio cujo horário de encerramento é às 18.30 horas;*
 - 1.2.3. *Só pode ser a própria trabalhadora a ir buscá-la á colégio, visto o seu marido ser militar da GNR, o qual trabalha por turnos sem horário pré-definido, visto só ter acesso ao mesmo um dia antes, e que tem de deslocar-se diariamente de ...*



para ...

1.3. Por carta datada de 20 de janeiro de 2012, a entidade empregadora respondeu, informando que tinha intenção de recusar o pedido, apresentando como razões para a decisão desfavorável as seguintes:

1.3.1. *Tentamos sempre ir de encontro às necessidades dos nossos colaboradores, em ordem a, na medida do possível, conjugar a sua prestação de trabalho com a organização da vida pessoal e familiar. No entanto, nem sempre isso é possível sem prejudicar de forma gravosa o funcionamento normal da actividade da empresa, que era o que aconteceria se o seu pedido fosse aceite.*

1.3.2. *O contrato que celebrámos consigo, para iniciar os seus efeitos no dia 1 de Março de 2011, prevê que V. Exa. é contratada precisamente para trabalhar em regime de turnos (Cláusula Quinta).*

1.3.3. *Com todo o respeito, não é aceitável que tenha sido contratada há pouco mais de 10 meses para trabalhar em regime de turnos e venha agora invocar a flexibilidade de horário, em termos que não permitem a aplicação daquele regime.*

1.3.4. *Se conhecêssemos a sua dificuldade em cumprir um regime de turnos, poderíamos até não a ter contratado, ou seja, a sua colocação no regime de turnos foi para nós essencial na vontade de celebrarmos o contrato de trabalho.*

1.3.5. *Acresce que a flexibilidade que agora pretende prejudica gravemente o normal funcionamento da empresa. Na verdade, o volume de trabalho do Contact-Center é muito variável, tanto em quantidade como na sua distribuição ao longo do dia, semana, mês.*

1.3.6. *Este comportamento obriga à adaptação dos nossos horários às necessidades dos Clientes que utilizam o Contact-Center e escolhem quando nos querem contactar.*



- 1.3.7.** *A impossibilidade da nossa adaptação às necessidades dos Clientes causará inevitavelmente a quebra dos níveis de serviço contratados e, conseqüentemente, a continuação dos mesmos.*
- 1.4.** Em resposta datada de 25 de janeiro de 2012, a trabalhadora apresentou apreciação escrita dos fundamentos da intenção de recusa, dizendo que:
- 1.4.1.** *Apelo mais uma vez à vossa consideração, cumprindo de igual forma o número de horas diárias que sou obrigada a cumprir. Nunca quis prejudicar este trabalho até porque estou nesta “casa” há 9 anos e nunca tive qualquer problema, sempre estive disponível para quando precisavam e quem me conhece sabe que é verdade.*
- 1.4.2.** *Desta vez sou eu que peço compreensão, como referi na carta anterior não estou a pedir a flexibilidade porque me apetece mas sim de extrema necessidade, não tenho outra maneira já dei voltas e mil voltas. Como posso viver nesta angústia todos os dias a pensar quem vai buscar a minha filha.*
- 1.4.3.** *Certamente existem soluções, irei com todo o rigor e responsabilidade manter as minhas funções e obrigações de forma a manter o bom funcionamento do vosso prestigiado.*
- 1.4.4.** *Creia-me que é de extrema necessidade este apelo, pois apenas desta forma poderei garantir o bem estar da minha filha ... com 6 meses pesa 4,930 e que tem de ser acompanhada para que nada lhe aconteça pois o percentil dela é muito baixo e ao mesmo tempo continuar a colaborar e a exercer funções nesta empresa.*
- 1.4.5.** *O contrato que foi iniciado no dia 1 de Março de 2011, realmente vem mencionado que sou contratada para trabalhar em regime de turnos, no qual*



quando assinei interroguei a pessoa que me entregou e me disse a mim e a outros colegas de trabalho nas mesmas condições, que os contratos iriam ser todos iguais porque havia equipas nestas condições e que não aplicaria este regime na equipa onde me encontrava, só que por boca não consigo provar nada!

1.4.6. *Não estou a impor nada ou mesmo a invocar como mencionou na carta, apenas solicito a vossa ajuda e dos direitos que tenho, conforme artigos mencionados na carta anterior do código e direito de trabalho.*

1.4.7. *Apresentei os elementos indispensáveis, comprovativo em como o meu marido ... é militar da GNR não tem horário estipulado pois têm de estar disponíveis 24 horas e os horários são informados um dia antes do trabalho e desloca-se todos os dias para ..., horário do colégio e a matrícula.*

1.4.8. *Mais uma vez informo que o meu pedido não é de prejudicar a equipa, até porque me dou bem com todos os meus colegas, chefias e nunca prejudicaria. Mas não tenho outra solução senão pedir a vossa ajuda.*

1.5. Por carta datada de 29 de janeiro de 2012, a entidade empregadora remeteu o processo à CITE para emissão de parecer prévio.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68.º, n.º 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33.º, n.º 1 dispõe que *a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

2.2. Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59.º, n.º 1, 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 actividade profissional com a vida familiar.

- 2.3.** Para execução destes direitos, o Código do Trabalho, no seu artigo 56.º – *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 a menor vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação.*
- 2.5.** Nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, *o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com antecedência de 30 dias.*
- 2.6.** O empregador *apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta 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 da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.7.** Em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora remeta um pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pela trabalhadora implicando a sua falta, a aceitação do pedido.



- 2.8.** No processo concreto ora em apreciação, a trabalhadora pede o horário flexível para não entrar no regime de turnos rotativos, solicitando que o horário de trabalho termine até às 18.30 horas, para poder ir buscar a sua filha ao colégio.
- 2.9.** A entidade patronal fundamenta a intenção da recusa dizendo que isso prejudicaria *de forma gravosa o funcionamento normal da atividade da empresa*, acrescentando que a trabalhadora foi contratada *no dia 1 de Março de 2011, precisamente para trabalhar em regime de turnos, e que não é aceitável que tenha sido contratada há pouco mais de dez meses para trabalhar em regime de turnos e venha agora a invocar a flexibilidade de horário em termos que não permitem a aplicação daquele regime.*
- 2.10.** Na apreciação, a trabalhadora vem dizer que *está nesta “casa” há 9 anos e nunca teve qualquer problema e sempre esteve disponível para quando precisavam.*
- 2.11.** Consta da ficha de matrícula da filha no colégio, que esta nasceu no dia 13/07/2011, que é uma data posterior à data de início de vigência deste contrato de trabalho. Presumivelmente terão havido anteriormente outros contratos de trabalho, de acordo com o que a trabalhadora afirma na sua carta, e se transcreve no ponto 2.10.
- 2.12.** Na sua comunicação, a entidade empregadora limita-se a alegar que o horário flexível desta trabalhadora prejudicaria de forma gravosa o funcionamento normal da atividade da empresa,
- 2.13.** Mas não apresenta qualquer dado ou razão, em concreto, que prove esse prejuízo, e
- 2.14.** Também não apresenta quais os fundamentos relativos a exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou os fundamentos da impossibilidade de



substituir a trabalhadora, que pudessem justificar a recusa do horário flexível, tal como impõe o artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho.

2.15. Pelo contrário, acrescenta que *se conhecesse a sua dificuldade em cumprir o regime de turnos poderia não a ter contratado,*

2.16. o que constitui uma explícita intenção de negação antecipada do exercício de um direito no âmbito da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

3. Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

- a)** Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível pela entidade empregadora, ..., S.A., apresentado pela trabalhadora ..., operadora de *contact center*.
- b)** A entidade empregadora, na elaboração do horário de trabalho, deve proporcionar à trabalhadora as condições que permitam a conciliação da sua vida profissional com a vida familiar, nos termos do artigo 127.º n.º 3 e do artigo 212.º n.º 2, al. b), 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 22 DE FEVEREIRO DE 2012**