



RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 158/CITE/2011

Assunto: Resposta à Reclamação do Parecer n.º 158/CITE/2011: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 799 – FH/2011

I – OBJECTO

1.1. Em 21.10.2011, a CITE recebeu da trabalhadora ... reclamação do Parecer n.º 158/CITE/2011, sucintamente, com os seguintes fundamentos, que aqui se transcrevem:

“Venho pela presente, recorrer da emissão do Parecer Prévio da Concessão de trabalho em regime de horário flexível, identificado pelo Processo n.º 799/FH/2011 e Parecer n.º 158/CITE/2011.

Julgo que, não foi tido em linha de conta, na respectiva apreciação do processo supra mencionado, os factos descritos por mim, na minha Apreciação à Intenção de Recusa da Entidade Patronal, face ao exposto, venho dar relevância a alguns factos bem como acrescentar meios de prova, que poderão ser necessários ao desenrolar do processo, tais como:

A CITE, não teve em consideração, nem mencionou no seu parecer que, o direito de Concessão de trabalho em regime de horário flexível, já me havia sido concedido desde o ano de 2005, pautando apenas pela versão da entidade patronal, a qual, através de astúcia ou lapso, veio solicitar novo requerimento de tal situação, no decorrer deste ano civil;

A Entidade Patronal, afirma que, para ser possível, responder à demanda dos clientes, e imperativo para o funcionamento da empresa, que eu não possa praticar um horário flexível, mas se, constataremos, os factos que apresentam:

- 34 Check-outs na Loja ... e Loja ...;



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 8 Quicks, caixas de pagamento rápido;
- Balcão de Atendimento ao Cliente;
- Balcão de Pastelaria;
- Atendimento de Loja.

E que serão necessários em média, 30 (trinta trabalhadores), para o fecho, poderemos verificar o seguinte:

- *O horário da loja estabelece-se entre as 09h00 e as 23h00, durante os sete dias de semana;*
- *Os 62 funcionários que a Entidade patronal assume, representam, 100% do efectivo da linha de caixa, disponível para os sete dias da semana, aos quais se forem retirados os dois dias de folga, a Empresa só dispõe de 70% dos mesmos, para laborar no dia-a-dia, sem fazer menção, a situações de férias, faltas e licenças, o que perfaz 43 funcionários;*
- *Ora se, os 43 funcionários, forem corresponder às necessidades assumidas pela empresa, terão de trabalhar no período das 16 às 24 horas (oito horas) pelo menos 30 operadores, sobrando apenas 13, para as restantes sete horas, para assegurar os postos de trabalho, os quais, se forem distribuídos pelos locais, referidos no ponto anterior, sendo que, apenas contabilizo um funcionário por cada (8 Quicks, caixas de pagamento rápido; Balcão de Atendimento ao Cliente; Balcão de Pastelaria; Atendimento de Loja), atribuindo 4 para os mesmos, restarão apenas 7 para os restantes "check-outs", sendo ainda, que se deverá ter atenção, a que, os mesmos terão direito a um intervalo, para satisfazer as suas necessidades fisiológicas ou alimentares, o que reduzirá esse número muito possivelmente em 11 funcionários, para todo o restante período em que a loja se encontra aberta;*
- *O ponto acima, demonstra que, tal situação, não se deve à prática de horários de trabalho flexível, mas sim, à má gestão e falta de efectivo, e à tentativa de maximização do lucro obtido, contribuindo para a mesma.*

A maximização do valor da empresa é um conceito mais amplo do que a maximização do lucro. Primeiro, as empresas muitas vezes tentam maximizar os lucros correntes porque os lucros obtidos neste ano são mais valiosos do que o salário que pode ser recebido após alguns anos, mas que a maximização do lucro a longo prazo pode ter efeitos prejudiciais sobre o valor da companhia, e seus trabalhadores.

Na apreciação à Intenção de Recusa, foram mencionados, diversos funcionários a



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

titulo de exemplo, que não constavam na lista de funcionários assumida pela Empresa, bem como serviços, que dependem da chefia directa da linha de caixas, sendo esses prestados, por operadores de caixa, os quais, muitas das vezes, são chamados para colmatar as faltas, como por exemplo as funcionárias do Balcão de Acolhimento e Cartão ..., e a funcionária ..., que se encontra na lista de funcionários afectos à linha de caixas, e que no entanto se encontra há já algum tempo adstrita ao Serviço de Entregas ao Domicilio - SED.

Face ao acidente de trabalho que sofri no ano de 2007, advindo daí uma incapacidade física na minha pessoa, na mão direita no coeficiente de 5,91%, definido pelo 1º Juízo, do Tribunal de Trabalho de Vila Franca de Xira, e sobre a qual, através de ordem médica, dos serviços médicos da empresa, me encontro de serviços moderados, não podendo efectuar esforços, com a mão referida, pelo que a minha prestação de trabalho em horas de grande afluência poderá incidir negativamente na minha pessoa, no que concerne, à minha saúde e/ou segurança no trabalho. (Vide artigo 87.º da Lei n.º 7/2009, de 3.2 de Fevereiro).

Saliento o facto de, o meu cônjuge, ser Agente da Polícia de Segurança Pública, o qual presta serviço por turnos, com folgas rotativas, estando inserido numa escala que compreende as vinte e quatro horas diárias, bem como não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, e está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal, sendo parte das suas obrigações legais, manter uma constante disponibilidade para o serviço, podendo a qualquer momento ser-lhe solicitado que o preste, conforme o abaixo referido:

- O pessoal policial deve manter permanente disponibilidade para o serviço, ainda que com sacrifício dos interesses pessoais. (Vide artigo 7.º do Decreto-Lei 299/2009, de 14 de Outubro);

- Comparecer na unidade, comando ou serviço a que pertençam sempre que chamados por motivos funcionais ou quando circunstâncias especiais o exigam, designadamente em caso de grave alteração da ordem pública, de emergência ou de calamidade. (Vide artigo 15.º da Lei n.º 7/90, de 20 de Fevereiro);

- Os membros das Forças de Segurança que actuem de acordo com as disposições do presente Código têm direito ao apoio activo da comunidade que servem e ao devido reconhecimento por parte do Estado. (Vide artigo 2.º n.º 4, da Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2002, de 7 de Fevereiro de 2002,



Resolução n.º 690 da Assembleia Parlamentar do Conselho da Europa, de 8 de Maio de 1979, e da Resolução n.º 34/169 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 17 de Dezembro de 1979).

Junto anexo cópias de talões onde se encontram identificados, funcionários que não se encontram nas listas bem como fotos dos serviços que não são mencionados, tais como, Posto de Combustível, SED (serviço de entrega ao domicílio) e Cartão ...

Ouso citar, Mahatma Gandhi, "A Força não vem da capacidade física, ela vem de uma vontade inabalável."

Em face do acima exposto, solicito a Vª EXª., a reavaliação do processo em causa e conseqüente emissão de novo parecer."

1.2. São juntos à reclamação os seguintes elementos:

- Talões Recibo, da secção Gasolineira, de 18.10.2011 e 20.10.2011, mencionando as trabalhadoras ..., ... e ...;
- Sete fotografias das secções de Gasolineira, Serviço de Entrega ao Domicílio, Cartão ... e Balcão de Acolhimento.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Conforme decorre, actualmente, do artigo 20.º da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional, os Estados-Membros designam um ou mais órgãos para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo.

2.2. A CITE é, desde 1979, a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à protecção da parentalidade e à conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, no sector



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

privado, no sector público e no sector cooperativo.

Tem uma composição tripartida e equilátera, constituída por representantes do governo, representantes das associações sindicais e representantes das associações patronais, de acordo com o previsto no Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro.

- 2.3.** Uma das suas competências é a emissão de pareceres prévios no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização de trabalho com flexibilidade de horário, quando requerido por trabalhadores com filhos menores de 12 anos, de acordo com o n.º 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, em conjugação com o disposto na alínea c) do artigo 3.º do referido Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro.
- 2.4.** Tem sido aceite pela CITE a reclamação das suas deliberações, nos termos previstos nos artigos 161.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo. Tal mecanismo permite aos interessados que se considerem lesados pela decisão tomada suscitar a reanálise da mesma, nos termos da lei, ou seja, com fundamento em eventual ilegalidade ou inconveniência do acto administrativo em causa (artigos 159.º e 160.º do Código do Procedimento Administrativo).
- 2.5.** Neste sentido, a trabalhadora notificada do Parecer n.º 158/CITE/2011, aprovado por maioria dos seus membros, em sentido favorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível por si requerido, com os votos contra das representantes da CGTP-IN e da UGT, veio solicitar revisão da decisão, com base nos seguintes argumentos:
- 2.5.1.** Encontrar-se a gozar horário flexível que lhe fora concedido em 2005;
- 2.5.2.** Haver trabalhadoras do sector do balcão de acolhimento e do cartão ... a substituir operadores de caixa *para colmatar faltas*, e uma trabalhadora afecta à linha de caixas *há já algum tempo adstrita ao serviço de entregas ao domicílio*;
- 2.5.3.** Terem sido mencionados diversos trabalhadores na Intenção de recusa do empregador, não constando os mesmos na lista de funcionários apresentada pela entidade empregadora;
- 2.5.4.** Haver outros trabalhadores *que não se encontram nas listas*, juntando cópia de



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

talões/recibo com a identificação dos mesmos, bem como fotografias dos sectores gasoleira, serviço de entrega ao domicílio; cartão ... e balcão de acolhimento;

2.5.5. Ter sofrido um acidente de trabalho em 2007, tendo ficado com uma incapacidade física na mão direita de 5,91%, motivo pelo qual considera não dever prestar trabalho nas horas de grande afluência ao estabelecimento por poder incidir negativamente na sua saúde ou na segurança no trabalho.

2.6. Analisado o processo, verifica-se o seguinte:

2.6.1. A entidade empregadora, questionada pela CITE, em momento anterior à emissão do Parecer n.º 158/CITE/2011, aprovado em 13 de Outubro de 2011, informou, em 3 de Outubro de 2011, que *anteriormente não foi feito qualquer pedido da colaboradora ... ao abrigo do artigo 57.º do Código do Trabalho (...)*;

Com efeito, a CITE cuidou de ser esclarecida sobre se a trabalhadora se encontrava a exercer horário flexível ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, pelo que, perante a informação recolhida e analisadas as circunstâncias, designadamente o facto de a trabalhadora vir apresentar o pedido de regime especial de horário, a Comissão entendeu deliberar o que consta do parecer ora reclamado.

2.6.2. A entidade empregadora, no âmbito do processo n.º 834/FH/2011, igualmente referente a uma intenção de recusa do empregador em conceder autorização para trabalhar em regime de horário flexível a uma trabalhadora afecta à secção do cartão ..., informou a CITE, em 23 de Setembro de 2011, que *o horário das caixas e do cartão é elaborado no mesmo mapa em EXCEL (em anexo), porque a chefia é a mesma. No entanto, as secções são de diferentes centros de custo e com equipas distintas.* O Parecer que resultou do processo referido foi aprovado pelos membros da CITE na mesma data do parecer ora objecto de resposta a reclamação.

Na verdade, considerando a informação prestada pelo empregador, a secção de caixas é autónoma, embora a chefia seja a mesma. Assim sendo, admite-se que no caso de existirem faltas/ausências de trabalhadores nas diversas secções, as mesmas possam ser colmatadas por trabalhadores de outras.

2.6.3. Haver duas trabalhadoras não referidas na lista de trabalhadores affectos à secção de caixas, a saber: ... e ... que constam do mapa de trabalhadores que, embora não tenham pedido qualquer *horário condicionado*, necessitam de conciliar a vida



profissional com a vida familiar, de acordo com a informação do empregador que integra a intenção de recusa. Por outro lado, consta ainda da intenção de recusa a indicação da trabalhadora ... como requerente da prestação de trabalho em regime de horário flexível, a qual não se encontra referida como estando afecta à secção de caixas.

Não obstante a referida discrepância, já tida em conta no âmbito da emissão do parecer ora objecto de resposta a reclamação, não impediu a conclusão do parecer, uma vez que o número de trabalhadores com necessidade de conciliação afectos à secção de caixas era já relevante.

- 2.6.4.** As cópias dos talões juntos à reclamação apresentada pela trabalhadora respeitam à secção gasoil e todos emitidos em data posterior à do pedido de parecer prévio.

Tal como referido no ponto **2.6.2.** da presente resposta, *o horário das caixas e do cartão é elaborado no mesmo mapa em EXCEL (em anexo), porque a chefia é a mesma. No entanto, as secções são de diferentes centros de custo e com equipas distintas.*

Considerando a informação prestada, a CITE apenas poderia ter em conta os trabalhadores indicados como pertencentes à secção de caixas à data do pedido de parecer formulado.

- 2.6.5.** No que respeita à alegada incapacidade física da trabalhadora, refira-se que a matéria é diversa da que compete à CITE analisar.

- 2.7.** No âmbito do parecer ora objecto de resposta a reclamação, a CITE reconheceu a necessidade da elaboração dos horários de forma a permitir o funcionamento do estabelecimento de Alverca e a permitir assegurar a conciliação da actividade profissional com a vida familiar equitativa para todos os trabalhadores.

Não obstante, tal não significa que a empresa não esteja obrigada ao cumprimento dos deveres consignados no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho, devendo a entidade empregadora procurar atribuir à trabalhadora sempre que possível horários favoráveis à conciliação por si indicados.

III – DECISÃO



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Na sequência do exposto, e por considerar ser a solução mais equilibrada dos interesses em causa, a CITE delibera:

- a) Manter o sentido do Parecer n.º 158/CITE/2011, sendo favorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível tal como requerido pela trabalhadora ..., recomendando ao empregador, na medida das suas possibilidades, a organização de turnos de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores, nos termos do n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho, a promoção de condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, nos termos no n.º 3 do artigo 127.º e a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho, designadamente possibilitando à trabalhadora, sempre que possível, um horário que lhe permita prestar assistência ao seu filho menor de seis anos de idade.
- b) Comunicar à empresa e à trabalhadora o teor da presente resposta à reclamação.

APROVADA POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 5 DE DEZEMBRO DE 2011, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES (UGT) E DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN)