



PARECER N.º 69/CITE/2012

Assunto: 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 306 – FH/2012

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 2012.03.27, da ..., S.A., com sede ..., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria de Operadora Especializada, a prestar serviço na Loja situada em ...

1.2. O requerimento apresentado pela trabalhadora foi recebido pela entidade empregadora em 2012.03.01 e formulado nos termos que se transcrevem:

Exmos Senhores,

Eu, ..., a desempenhar funções inerentes à categoria profissional de Operadora Especializada, a tempo inteiro, na loja de ..., venho pelo presente requerer a flexibilidade de horário de trabalho nos termos do art. 56, p1, 2 e 3 conjugado com o art. 57, p.1 da Lei n.º 7/09, de 12.02 (Código do Trabalho), com os seguintes fundamentos e condições:

- Tenho dois filhos menores de 7 meses e 6 anos (boletim de nascimento e cartão de cidadão anexos) respetivamente, necessitam do meu apoio, assistência e acompanhamento;

- O meu cônjuge exerce funções de Operador de Posto de Portagem no Centro Operacional da ... em regime de três turnos, conforme declaração, anexa;



-O meu filho de 7 meses frequenta o jardim de infância ‘...’, com horário de funcionamento constante na declaração que se junta;

- A minha filha de 6 anos frequenta o 1.º ano CEB da ... — Agrupamento de Escolas de ... (declaração em anexo).

- Solicito a flexibilidade de horário de trabalho dentro de determinados limites e condições, ou seja, entre as 09h00 e as 18h30m de segunda a domingo;

- Não indico prazo, pois requero a flexibilidade de horário enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o determinam e não ultrapasse o limite dos 12 (doze) anos de idade dos meus filhos previsto no Código;

- Há razoabilidade e proporcionalidade quer no pedido quer na sua aplicação tendo em consideração a moldura de horário de trabalho apresentado, dimensão da Loja onde trabalho, número de trabalhadores, fluxo de clientes, o volume de vendas e a especificidade do pedido;

- Solicito uma “plataforma móvel” e não “fixa” de horário de trabalho e não pretendo horário fixo, mas apenas cumprir o horário de trabalho que determinarem dentro das condições referidas, com a salvaguarda das folgas rotativas de modo a poder assistir, acompanhar e apoiar filhos menores.

Assim sendo, requero nos termos e condições expressas a adaptabilidade de horário de trabalho.

Sem outro assunto, certa da compreensão de V. Exas para o exposto, apresento os meus melhores cumprimentos e subscrevo-me,

(Ass.)

...

Em Anexo: o referido

- 1.3.** No processo remetido, junto à cópia do pedido da trabalhadora, constam as cópias dos documentos neste referenciados como em anexo, com exceção das cópias dos Boletins de Nascimento e dos Cartões de Cidadão.
- 1.4.** A comunicação da entidade empregadora da intenção de recusa do pedido, recebida pela trabalhadora em 2012.03.19, tem o seguinte teor:

..., 12 de março de 2012

Assunto: Pedido de flexibilidade de horário de trabalho

Exma. Senhora,

Acusamos a receção, em 01.03.2012, da carta que remeteu à ..., S.A., através da qual requereu um horário de trabalho que qualificou de flexível, invocando para o efeito os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

A empresa procedeu à análise do seu pedido e, nessa sequência vem pela presente notificá-la da **intenção de recusa** pelos fundamentos seguintes:

- i. o horário requerido não constitui um horário de trabalho flexível, nos termos previstos nos artigos 56.º do Código do Trabalho (doravante CT);
- ii. existem exigências imperiosas da empresa que obstam à aplicação do horário pretendido.

i. Conceito de horário de trabalho flexível

Pela análise do seu pedido, verificamos que V. Exa. vem pedir um horário de trabalho entre as 09:00 horas e as 18:30 horas. Surpreendentemente, V. Exa. qualifica este horário de “flexível”. Contudo, o horário de trabalho flexível caracteriza-se precisamente pela possibilidade de ter horas de entrada e saída maleáveis, para que o trabalhador possa articular o seu trabalho diário com as suas responsabilidades parentais. Como facilmente se percebe, não é isso que V. Exa. pretende. Aquilo que requer é precisamente o oposto: um horário de trabalho com horas de entrada e saída fixas e rígidas. Assim, na verdade, o seu requerimento não consubstancia um pedido de horário flexível, mas sim um simples pedido de alteração do horário de trabalho.

O horário de trabalho flexível é “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário” (artigo 56.º n.º 2 do CT). Porém, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, nos termos do artigo 56.º n.º 3 do CT. Na alínea b) desse preceito legal, o legislador estipulou expressamente que o empregador deve “indicar os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário...”. Significa isto que o trabalhador pode escolher as horas de início e termo do horário de trabalho, mas dentro de certos limites, nomeadamente dentro dos períodos balizados pelo empregador ao abrigo do



artigo 56.º n.º 3 alínea b) do CT.¹

Isto é, o trabalhador pode exigir ao empregador que lhe balize determinados períodos do dia (artigo 56.º n.º 3 al. b) do CT), dentro dos quais ele pode escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho (artigo 56.º n.º 2 do CT), de modo a gozar de alguma liberdade para conciliar a sua vida profissional com as suas responsabilidades parentais. Mas esses períodos são definidos pelo empregador, pois é a ele que legalmente compete a elaboração do horário.

Ora, V. Exa. tem um período normal de trabalho diário de 8 horas, e pretende um horário de trabalho com entrada às 09:00 horas e saída às 18:30 horas. Assim, nos termos do seu requerimento, a ..., S.A., fica completamente desprovida de qualquer poder na determinação/balizamento dos períodos de início e termo do período normal de trabalho. Ou seja, V. Exa. simplesmente ignora o disposto no artigo 56.º n.º 3 alínea b) do CT. A sua entidade empregadora ficaria praticamente limitada a escolher a hora do intervalo de refeição, e nada mais.

Por tudo o que foi exposto, verifica-se que o seu pedido não se enquadra no âmbito de aplicação do artigo 56.º do CT. Com efeito, o horário que V. Exa. requer não é um horário de trabalho flexível, nos termos previstos na lei. Deste modo, também por este motivo, a ..., S.A., recusa o seu pedido de alteração de horário de trabalho.

ii. Exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstam à aplicação do horário pretendido

Para além do exposto, verifica-se a existência de exigências imperiosas, referentes ao funcionamento da empresa (e concretamente do estabelecimento onde V. Exa. presta serviço) que tornam impossível a aplicação do horário de trabalho requerido.

O estabelecimento onde V. Exa. presta serviço é a loja da “...” sita em As suas funções são aquelas que são as de Operadora de Loja.

A “...” de ... tem um período de abertura ao público das 10:00 horas às 22:00 horas (de Segunda-Feira a Quinta-Feira) e das 10:00 horas às 23:00 horas à Sexta-Feira, Sábado, Domingo e véspera de feriados.

¹ Sublinhado no original.



Para além disso, a loja conta com sete trabalhadores: a Sra. ... (Responsável de Loja) e as Operadoras ..., ..., ..., ..., e ... (para além de V. Exa.)

A elaboração do sistema de horários da loja teve em consideração um conjunto de condicionalismos que devem ser necessariamente observados, nomeadamente: o horário de funcionamento do estabelecimento, os limites dos períodos normais de trabalho diário e semanal, os dias de descanso semanal das colaboradoras, e a obrigação legal de assegurar às colaboradoras um intervalo no período normal de trabalho diário não inferior a uma hora, de modo a que não prestem mais do que 5 horas consecutivas de trabalho. Perante estes condicionalismos, a única forma de a sua entidade empregadora assegurar o funcionamento contínuo da loja é através de um sistema de horários rotativos e encadeados.

É apenas através deste sistema de horários rotativos que a sua entidade empregadora consegue garantir que estão sempre presentes o número mínimo de trabalhadoras na loja, durante todo o período de funcionamento. Este sistema de horários rotativos é também essencial para garantir a equidade entre todos os trabalhadores na distribuição dos horários.

Com efeito, o sistema de horários rotativos que se encontra implementado permite que sejam atribuídas aos colaboradores da loja condições equitativas na conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar. Como sabe, o horário implementado permite que todas as colaboradoras distribuam equitativamente a penosidade de fazer o “horário da noite”. Por esse motivo, e como também é do seu perfeito conhecimento, a empresa assumiu com todas as Operadoras que trabalham 40 horas por semana (... e V. Exa.) um compromisso de equidade na distribuição dos horários de trabalho, de modo a que a penosidade do serviço no “horário de noite” fosse equitativamente distribuída entre todos. Se a ..., S.A. concedesse a V. Exa. o horário que pretende, seria necessário submeter as suas colegas ... e ... a um esforço e penosidade acrescidos, pois estas teriam de realizar o “horário da noite” com maior frequência. Com efeito, se a ..., S.A., aceitasse o seu pedido, teria de lhe conceder sempre o “horário da manhã”. Consequentemente, as suas colegas de trabalho teriam de ser sempre afetadas ao “horário da noite”, ficando assim sujeitas a uma maior penosidade e prejudicando a conciliação da sua própria vida familiar com a atividade profissional. A este respeito, cumpre referir que a



sua colega ... — que seria uma das principais prejudicadas pelo horário de trabalho que V. Exa. pretende — também tem um filho menor de 12 anos. Consequentemente, a empresa estaria a faltar ao compromisso assumido com as demais colaboradoras, o que provocaria um conflito laboral (entre essas colaboradoras e a empresa), conflitos internos na equipa, e desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja. Em suma, o horário de trabalho que V. Exa. requer iria inviabilizar o sistema de horários rotativos que se encontra implementado, colocando em causa o funcionamento da equipa e consequentemente da loja. A sua entidade empregadora não pode, assim, aceitar o seu pedido de alteração de horário de trabalho.

Importa referir que V. Exa. já goza, atualmente, de uma dispensa ao trabalho para amamentação de duas horas por dia. Como tal, já goza de alguma facilidade para conciliar a sua atividade profissional

Para além do que já foi exposto, cumpre referir que V. Exa requer que a empresa lhe atribua o horário flexível” até o seu filho perfazer 12 anos de idade. Ou seja, V. Exa. requer este horário por 11 anos (até ao ano 2023)! A ..., S.A., não tem qualquer possibilidade de prever a evolução do seu negócio por um período de tempo tão longo. Consequentemente, a empresa não consegue prever as necessidades de organização do tempo de trabalho dos seus colaboradores num período tão dilatado. Por isso, a ..., S.A., não se pode comprometer a atribuir a V. Exa. um horário de trabalho por um período de tempo tão longo, dada a impossibilidade de prever quais serão as necessidades da loja a longo prazo.

Posto isto, e face à intenção de recusa do seu requerimento, informamos que pode apresentar uma apreciação escrita relativamente aos fundamentos da intenção de recusa apresentados, no prazo máximo de **5 (cinco) dias** a partir da data da receção desta carta. Após o decurso deste prazo sem qualquer informação da sua parte, este documento será remetido para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Com os melhores cumprimentos,

(Ass.)

1.5. A trabalhadora apresentou apreciação do fundamento da intenção de



recusa, em 24.05.2011, nos seguintes termos:

..., 19.03.2012

Assunto: Flexibilidade de Horário de Trabalho

Exmos Senhores,

Acuso a receção da carta de V.Exas, datada de 12.03.2012, recentemente recebida, que mereceu a minha melhor atenção, cumprindo-me tecer as seguintes considerações:

- Requeri a flexibilidade de horário de trabalho nos termos art. 56, p 1., 2 e 3 conjugado com o art. 57, p, 1 da Lei n.º 7/09, de 12.02 (Código do Trabalho), por ser mãe de dois filhos menores de 7 meses e 6 anos*
- O(s) meus filhos necessitam do meu apoio, assistência e acompanhamento dado que o meu cônjuge exerce funções de Operador de Posto de Portagem no Centro Operacional da ... em regime de três turnos*
- Tem, ainda, em consideração o horários escolar e de funcionamento do Jardim de Infância, conforme comprovativos já enviados;*
- Solicitei a flexibilidade dentro de determinados limites e condições;*
- A flexibilidade visa o superior interesse e os direitos fundamentais dos meus filhos menores;*
- O meu cônjuge tem um horário de trabalho organizado em três turnos;*
- Não indiquei prazo, pois requero a flexibilidade de horário enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o determinam e não ultrapasse o limite dos 12 (doze) anos previsto no Código;*
- Há razoabilidade e proporcionalidade quer no pedido quer na sua aplicação tendo em consideração a moldura de horário de trabalho apresentado, dimensão da loja onde trabalho, número de trabalhadores, fluxo de clientes, o volume de vendas e a especificidade do meu pedido. Aliás, refira-se que dada a dimensão da loja, o número de trabalhadores, os horários de trabalho praticados, o meu requerimento não afeta o bom e normal funcionamento da loja;*
- Desempenho funções em qualquer secção e a categoria profissional de Operador permite a mobilidade funcional na Loja;*
- Há uma constante rotação de trabalhadores e não é incompatível com o numero de trabalhadores e horários de trabalho praticados;*



- Não põe em causa o clima social da loja e o pedido permite manter a harmonia entre os interesses pessoais e familiares e os interesses da empresa;
 - Alteram constantemente horários e procedem a constantes ajustamentos e agora alegam problemas de “horários” e “numero de trabalhadores” o que não tem qualquer sustentação com a realidade e os factos;
 - Não há qualquer dificuldade em aceder ao pedido e muito menos fundamentos para a recusa em face da atividade desenvolvida, os horários praticados e a mobilidade funcional dos operadores de loja;
 - A minha colega ... não tem nenhum filho menor de 12 anos e a flexibilidade de horário de trabalho ao abrigo do regime da parentalidade tem como objetivo a proteção e apoio aos filhos menores sacrificando em certa medida outros interesses e direitos;
 - Solicitei uma “plataforma móvel” e não “fixa” de horário de trabalho e nunca pretendi horário fixo, mas apenas cumprir o horário de trabalho que determinarem dentro das condições referidas no requerimento enviado a 01.03.2012;
 - As circunstâncias e factos pessoais, os motivos invocados, a disponibilidade para o cumprimento de horários dentro de uma determinada margem “plataforma móvel”;
 - De todo o modo e como não pretendo por em causa os interesses da loja desde que não colidam com o superior interesse de apoio, assistência e acompanhamento dos meus filhos e após conversa com o meu cônjuge requero uma solução que permita a flexibilidade de horário de trabalho dentro de determinados limites e condições, ou seja, entre as 09H00 e as 18h30m de segunda a domingo, semana sim semana não, ou seja, alternadamente;
 - Há disponibilidade para uma solução que nas condições referidas no item anterior acertar horários de trabalho que permitam que os meus filhos tenham sempre o apoio, acompanhamento e assistência dos meus filhos.
 - A serem aceites os argumentos de VExas seriam inúteis/sem possibilidades de aplicação) as normas do Código do Trabalho relativas á flexibilidade de horário de trabalho ao abrigo do regime da parentalidade.
- Assim sendo, considero que não há qualquer fundamento ou motivo atendível para a intenção de recusa de flexibilidade de horário de trabalho e, nesta conformidade reitero a sustentabilidade e necessidade do meu pedido nos



termos e condições agora apresentados de modo acautelar os interesses das partes e a realidade da loja onde desempenho as minhas funções.

Sem outro assunto, apresento os meus melhores cumprimentos e subscrevo-me,

(ass.)

...

CC. CITE

1.6. Atento o teor dos factos aludidos nas comunicações de ambas as partes, foi por email remetido ao departamento da entidade empregadora que submeteu o processo à CITE solicitadas informações adicionais, tendo sido remetidos os seguintes documentos:

- Lista nominal dos trabalhadores da loja da ..., com indicação da respetiva categoria profissional;
- Mapas de horário de trabalho da loja da ... de outubro de 2011 a abril de 2012;
- Anexo A do Relatório Único referente à loja da ..., incluindo as tabelas de descodificação do Relatório Único.

1.7. No que respeita aos horários de funcionamento e de abertura ao público praticados na loja, nos termos de informação suplementar remetida à CITE, a entidade empregadora referiu o seguinte:

- horário de funcionamento do estabelecimento:
 - Das 08h às 22h de segunda a quinta-feira e domingo,
 - Das 08h às 23 à 6ª feira, sábado e vésperas de feriado.
- horário de abertura ao público:
 - Das 10h às 22h de segunda a quinta-feira e domingo,
 - Das 10h às 23 à 6ª feira, sábado e vésperas de feriado.



- 1.8. Na referida informação e em conformidade com o teor dos mapas de horários de trabalho remetidos em anexo, a entidade empregadora assinala que o estabelecimento abre ao público às 10h00, embora alguns trabalhadores iniciem a jornada de trabalho pelas 08h00 ou 09h00.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:
- “1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*
- 2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*
- 2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.



2.3.1. Nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, o trabalhador 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 em como o menor vive com o trabalhador em comunhão de mesa e habitação.

2.3.2. Uma vez apresentada esta pretensão ao empregador, este apenas poderá recusar o pedido se, no prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, lhe comunicar por escrito a sua intenção de recusa do pedido e apenas fundamentada:

- em exigências imperiosas do funcionamento da empresa;
- na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.

2.3.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE², nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a.

2.3.4. Caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.³

2.4. Enunciado o quadro normativo aplicável aos pedidos de autorização de trabalho em horário flexível, passando à apreciação do pedido de parecer prévio ora submetido à Comissão, no que respeita à tramitação observada, cumpre referir que considerando a incerteza da data de

² A entidade competente, ao tempo à luz da alínea c) do artigo 3.º do DL n.º 124/2010, de 17 de novembro, atualmente, por força de idêntica alínea e artigo do DL n.º 76/2012, de 26 de março.

³ Vide n.º 7 do artigo 57.º do Código do Trabalho.



recepção da intenção de recusa e atendendo aos prazos findos em dias não úteis, são dados como observados os prazos das diferentes fases do processo do pedido consagrados no artigo 57.º do Código de Trabalho e, nesses termos, o processo é considerado tempestivamente remetido à CITE pela entidade empregadora, pelo que cumpre proceder à análise do mesmo e emitir o parecer.

2.5. Antecedendo a apreciação jurídica da intenção de recusa e dos seus fundamentos, passamos a referir, mas desta feita de forma sumária, o que a trabalhadora e a sua entidade empregadora alegaram e ainda do que foi trazido ao conhecimento da CITE, quer inicialmente – através do processo remetido –, quer ulteriormente, por informação adicional prestada pela entidade empregadora.

2.6. A autorização que a trabalhadora da ..., operadora especializada, solicita é de trabalho em regime de horário flexível entre as 9h00 e as 18h30, de Segunda-feira a Domingo, para vigorar enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o determinam, sem que ultrapasse o limite máximo legalmente admitido (menor com idade inferior a 12 anos).

2.6.1. Alegou a trabalhadora, à data da apresentação do pedido de autorização, ser mãe de dois menores, uma filha de seis anos e um filho de sete meses, que a mesma assinalou necessitarem do seu apoio, assistência e acompanhamento.

2.6.1.1. Não sendo declarado expressamente no pedido que os filhos vivessem em comunhão de mesa e habitação com a Mãe, essa omissão, todavia, não suscitou dúvidas – menos ainda contestação – ao seu empregador, pelo que a situação está assim superada.

2.6.2. A trabalhadora juntou as declarações dos respetivos estabelecimentos



escolares ao pedido de autorização, resultando dos mesmos que a sua filha tem um horário escolar entre as 13.15 e as 18.15 e o seu filho está num Infantário e Jardim de Infância entre as 7.30 e as 19.30.

2.6.3. A trabalhadora veio ulteriormente⁴:

- i) Reiterar que o pedido atende às necessidades de funcionamento do estabelecimento;
- ii) relativamente à alegação da entidade empregadora do prejuízo que a autorização provocaria à conciliação do trabalho e vida familiar à trabalhadora ..., contesta que a mesma tenha um filho com menos de 12 anos e ainda que;
- iii) tendo o regime de horário flexível o objetivo de conceder proteção aos menores, o promove sacrificando, em certa medida, outros interesses e direitos;
- iv) flexibilizar a sua posição ao admitir de lhe poder vir a ser autorizado o horário de trabalho em regime de horário dentro dos limites referidos no pedido, porém *semana sim, semana não, alternadamente*.

2.7. Por sua vez, a entidade empregadora fundamentou a sua intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em horário flexível, pela argumentação seguinte, que abreviadamente reproduzimos:

- a) o horário pedido da trabalhadora não se afigura de um pedido de horário flexível, nomeadamente, porque:
 - i) o horário pedido – das 9.00 às 18.30 - não permite horas de entrada e saídas maleáveis;
 - ii) em vez de pedido de horário flexível, trata-se de um mero pedido

⁴ Ou seja, essa formulação consta da apreciação da intenção de recusa que a trabalhadora remeteu à empresa.

de alteração de horário;

iii) os períodos do dia balizados com flexibilidade para permitir a conciliação entre a vida profissional com a vida familiar é à entidade empregadora que cabe determinar, e o pedido não faculta à entidade empregadora a possibilidade de tal determinação.

b) A recusa de autorização é fundamentada em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, nomeadamente:

i) O estabelecimento tem um horário ao público entre as 10.00 e as 22.00, de Segunda-feira a Quinta-feira, e das 10.00 às 23.00 sexta-feira a Domingo e vésperas de feriados⁵;

ii) trabalham 7 trabalhadoras no estabelecimento, sendo uma a Responsável de Loja, três com 40 horas semanais e outras três com vinte horas semanais, que por horário rotativo e encadeado e em número mínimo de presenças, asseguram o funcionamento da loja;

iii) e, nessas circunstâncias, o sistema de horários vigente assegura a distribuição equitativa da penosidade do “horário da noite”;

iv) existe um compromisso da empresa com as trabalhadoras com 40 horas semanais, como a trabalhadora requerente e ainda ... e ..., para tal distribuição do “horário da noite” e que a ser atendido o pedido, tal iria implicar um número maior de “horário da noite” distribuídos às mesmas e provocaria um conflito laboral entre as colaboradoras e a empresa;

v) das três trabalhadoras, a ... seria igualmente prejudicada com a conciliação da sua própria vida familiar com a atividade profissional, porque tem um filho menor de 12 anos;

vi) gozando a trabalhadora requerente de uma dispensa ao

⁵ Apenas nos reportamos ao teor da intenção de recusa notificada à trabalhadora. O horário de funcionamento da loja foi explicitado em informação remetida ulteriormente à CITE.

trabalho para amamentação de duas horas por dia, “já goza de alguma facilidade para conciliar a sua atividade profissional”;

vii) o pedido visa que a empresa atribuísse um horário até os filhos da trabalhadora até ao ano 2023, não conseguindo a empresa prever por um período tão longo, dada a impossibilidade de prever quais serão as necessidades da loja a longo prazo.

2.8. Como factos relevantes dados a conhecer à CITE, por informação ulterior da entidade empregadora, é de assinalar em especial:

- i) a existência do horário de funcionamento da loja com início às 8.00 de cada dia;
- ii) que o horário pretendido pela trabalhadora requerente correspondente ao horário entre as 9.30 e as 18h30, se sobreporia – sem contar com a presença da responsável de Loja, beneficiária de isenção de horário – sempre ou quase sempre, um horário de uma outra trabalhadora entre as 13.00 e as 22.00 e ainda o horário das 18.00 e as 22.00.

2.9. Em primeira nota é de assinalar que, não tendo a empresa estabelecido um regime de horário flexível como regra, é legalmente pertinente o pedido formulado por uma trabalhadora, tendo filhos de idade menor que 12 anos, e que formule a pretensão de uma conciliação entre o horário de trabalho e a sua vida familiar.

2.10. Na apreciação da fundamentação da recusa da entidade empregadora de o pedido não se revestir da natureza de um pedido de horário flexível, é de considerar que o pedido da trabalhadora ultrapassa pelo menos em meia hora ⁶ o seu período normal de trabalho diário de 8 horas – para

⁶ Atendendo ao regime de período mínimo de intervalo de descanso admitido no Parecer n.º 15/CITE/2010.



mais solicitado agora sob a modalidade de ser exercido semana sim, semana não – atende ao artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho pelo qual o trabalhador solicita horário em que pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho, sendo de referir que dessa forma a trabalhadora abdica em termos acrescidos e significativos os termos de flexibilidade que o próprio regime lhe concederia se não anuísse em exercitar o horário flexível em termos semanais e alternadamente.

- 2.11.** No que concerne ao termo inicial do horário solicitado, é de assinalar que tendo o estabelecimento um horário de abertura ao público com início a partir das 10.00 horas, o pedido não fere o funcionamento do estabelecimento, cujo horário tem início às 8.00 ou, em certos dias, a partir das 9.00.
- 2.12.** No que respeita ao horário noturno vir a ser equitativamente distribuído, cumpre assinalar que perante esta Comissão não foi oferecida a medida em que o mesmo constituísse constrangimento juridicamente efetivo e a que se admita como imperativa a cedência de um direito legalmente protegido como é o da conciliação da atividade profissional com as responsabilidades familiares a quem tenha filhos de idade menor a 12 anos.
- 2.13.** Por outro lado, sendo certo que na apreciação e recusa de autorização do direito a trabalho a regime em horário flexível possa atender-se aos direitos dos outros trabalhadores com necessidade de conciliação entre a atividade profissional e vida familiar de uma trabalhadora por ter filho menor de 12 anos, todavia a entidade empregadora não evidencia de nenhum modo que seja concreto essa pretensão de horário conciliador entre a vida profissional e vida familiar, sendo a trabalhadora assertiva na negação dessa situação, o que não sendo contraprova decisiva, pelo



menos justificaria a sua comprovação em informações suplementares prestadas à Comissão pela entidade empregadora, o que não fez.

- 2.14.** De referir ainda que o exercício de um direito de dispensa – o direito a dispensa para amamentação – que é exercido dentro do horário da trabalhadora e é um direito com um objetivo específico, não se anula, nem se confunde com o exercício e finalidade ampla do direito a horário flexível por filho menor de 12 anos, que tem em vista a definição do regime de horário de trabalho da trabalhadora.
- 2.15.** Por último, é de sublinhar que o facto de as empresas não poderem antever o seu funcionamento até prazos dilatados como fundamento de recusa de autorização a horário flexível até ao menor fazer 12 anos, além de no caso em análise a trabalhadora até condicionar o horário solicitado à continuação das circunstâncias familiares a que alude expressamente no seu pedido e ainda na apreciação, o que pode antecipar o fim do exercício do direito relativamente ao prazo máximo legal admitido, também não encontra acolhimento legal, porquanto a recusa que o legislador admite é a recusa que decorra por imperativos do funcionamento da empresa ou por impossibilidade de substituição do trabalhador.
- 2.16.** Pelo exposto, a Comissão não pode deixar de concluir que a intenção de recusa do pedido de autorização de horário flexível pela respetiva entidade empregadora não tem fundamento em *razões imperiosas de funcionamento da empresa*, pelo que a CITE emite parecer desfavorável à recusa do pedido de horário flexível da trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

Nestes termos, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos requeridos pela trabalhadora ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 19 DE ABRIL DE 2012**