

PARECER N.º 169/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de prestação 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 596 – FH/2013

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 25.06.2013, da empresa ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário de trabalho em regime flexível apresentado pela trabalhadora ..., Operadora Especializada, a prestar funções na secção de Caixas do ... de Alverca, nos seguintes termos:

“Assunto: Pedido de parecer – horário flexível

Exmos. Srs.

Nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, na versão dada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, vem a ..., S.A., enviar, para apreciação da CITE, o processo de pedido de horário flexível apresentado pela sua trabalhadora ...

Junta-se cópia do pedido da trabalhadora e da motivação de recusa apresentada pela ..., S.A., bem como pronúncia da trabalhadora sobre a mesma.

1.2. O requerimento apresentado pela trabalhadora, recebido pela empresa em 29.05.2013, é formulado nos termos que se transcrevem:

“Sobralinho, 28 de maio de 2013

Venho pela presente, solicitar que me seja atribuído horário de trabalho flexível a tempo parcial, entre as 09H00 e as 18H00, de acordo com os quesitos abaixo discriminados:



- Sou a progenitora com melhores condições, para que, possa ser prestada toda e qualquer assistência aos meus filhos menores de 11 meses e de 8 anos de idade, ... e ..., respetivamente, com os quais mantenho uma situação de comunhão de mesa e habitação velando pela sua segurança, saúde, formação, educação ou desenvolvimento, num ambiente familiar normal;
- O outro progenitor tem atividade profissional (Agente da PSP) e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, e está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
- Os meus filhos, encontram-se a frequentar o ensino público, encontrando-se inscritos em ATL, o qual possui horário de funcionamento, entre as 07h00/07h30 e as 19h00, em dias úteis.

Perante o acima exposto, tenho ainda a informar que, tenho podido contribuir, para o desenvolvimento do meu trabalho e da empresa, aos fins de semana, devido à boa vontade e benemérito de familiares, pelo que, se tal situação se vier a alterar, uma vez que, serei eu e o meu marido, os tutores legais e responsáveis, pela educação do filho de ambos, comunicarei de imediato, à minha hierarquia, para que se possa resolver tal situação.

Pelos motivos supra mencionados, estou disponível para qualquer contacto, caso assim o ache necessário, bem como, anexo Informação da entidade patronal do meu marido, ..., e comprovativo do horário de funcionamento do ATL e creche dos meus filhos.”

1.3. Em 17.06.2013, a entidade empregadora comunica à trabalhadora a intenção de recusar o pedido conforme, sucintamente, se transcreve:

“Assunto: Requerimento – horário flexível

Exma. Sra.

Acusamos a receção do seu requerimento para autorização de horário flexível, que recebemos em 29-05-2013 e mereceu a nossa melhor atenção.

Infelizmente, por necessidades imperiosas de funcionamento da empresa, não nos será, uma vez mais, possível autorizar o horário flexível solicitado, devido ao facto de

serem precisamente os horários de final da tarde aqueles em que a empresa necessita de mais colaboradores, devido à maior afluência de público à Loja, e serem os menos numerosos horários de abertura (manhã) os mais procurados por trabalhadores com necessidades especiais, como no seu caso.

Como compreenderá, nestas condições, impor ainda mais um horário vinculado ao período de abertura tornaria impossível a gestão de recursos humanos adequada às necessidades de funcionamento da Loja.

ANEXO

Exposição de Motivos

..., S.A., vem, no cumprimento do disposto no artigo 57.º do Código do Trabalho (ou CT), expor os motivos da intenção de recusa do requerimento apresentada pela trabalhadora ... para prestação do trabalho em horário flexível.

1.º A funcionária ... é trabalhadora na empresa desde do dia 03/09/2001.

2.º A funcionária tem a categoria de Operadora Especializada e presta funções na secção de Caixas do ... de Alverca.

3.º A relação de trabalho é regulada pelo contrato coletivo de trabalho celebrado entre a APED – Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES – Federação Portuguesa de Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços, publicado no BTE, 1ª Série, n.º 22, de 15 de julho de 2008, de ora avante também designado por CCT.

4.º Na Loja são praticados horários diversificados, tendo os trabalhadores a tempo completo períodos de trabalho de 8 horas diárias e com dias de descanso semanal rotativos, nos termos da cláusula 11ª do CCT, vigorando as escalas por um período mínimo de um mês.

5.º Na Loja os horários são organizados de forma a preverem a prestação de trabalho durante os 7 dias da semana, pois o estabelecimento está aberto ao público durante os 7 dias da semana, em conformidade com a cláusula 10ª n.º 1, alínea c) do CTT.

6.º O descanso semanal é organizado para que coincida, pelo menos, a 15 domingos por ano, dos quais 5 desses domingos combinam, preferencialmente, com descanso ao sábado, em conformidade com a cláusula 10ª n.º 1, alínea c) do CTT.



7.º No regime de horários diversificados com 8 horas de trabalho diário, existem em regra três escalas de horários: o da abertura, focado no período da manhã e início da tarde, o intermédio, focado no período da tarde, e o de fecho, centrado no final da tarde e período noturno em que a Loja se encontra aberta.

8.º A trabalhadora é mãe do menor ..., de 8 anos de idade e de ... de 11 meses.

9.º A trabalhadora presta em média 25 horas semanais e 5 horas de trabalho diário, em regime de horários diversificados e em rotação com as demais colegas da secção.

10.º Como acontece, aliás, com a totalidade dos trabalhadores da empresa e da Loja, em situação idêntica à da trabalhadora.

11.º Em 29 maio de 2013, a trabalhadora apresentou um requerimento onde pretende que lhe seja atribuído horário em regime de flexibilidade e a elaboração e afixação de horário de trabalho entre as 09:00h e as 18:00h (segunda a sexta-feira).

12.º A trabalhadora fundamenta o requerimento no facto de ter dois filhos menores de 8 anos e de 11 meses que necessitam do seu apoio, assistência e acompanhamento, do seu marido estar sujeito a uma escala de serviço em regime rotativo, por turno diurnos e noturnos e o horário das escolas que os filhos frequentam ser das 7/7h30 às 19h00, em dias úteis.

13.º Segundo o disposto no artigo 56.º/1 do Código do Trabalho, o trabalhador com um ou mais filhos menores de doze anos tem direito a trabalhar em regime de horário flexível.

14.º Sendo que no regime do horário flexível, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário (art. 56.º/2 do Código do Trabalho).

15.º O horário flexível deve ser elaborado pela entidade patronal — cf. art. 56.º/3 do Código do Trabalho.

16.º Neste caso, a trabalhadora pretende que lhe seja atribuído um horário abertura/intermédio das 09:00h às 18:00h (segunda a sexta-feira).

17.º Ora, atentas as circunstâncias que passarão a expor-se, a prestação de trabalho da forma requerida pela trabalhadora – maioritariamente correspondente ao horário de abertura/intermédio – é incomportável para a Empresa.

18.º De facto, a Loja tem o período de abertura ao público entre as 9.00 horas e as 23.00 horas de segunda-feira a Sábado e das 9.00 horas às 22.00 aos Domingos e Feriados.

19.º À secção de caixas, em que a trabalhadora presta serviço, estão adstritos os seguintes operadores:

PNT	N.º Colab
40h	32
30h	8
25h	20
20h	2
16h	1

N horas N colab. Colaboradores Secção

40H 32

... CAIXAS
... CAIXAS
... CAIXAS
... CAIXAS
... CAIXAS
... CAIXAS
... CAIXAS
... CAIXAS
... CAIXAS
... CAIXAS
... CAIXAS
... CAIXAS
... CAIXAS
... CAIXAS
... CAIXAS
... CAIXAS
... CAIXAS
... CAIXAS
... CAIXAS
... CAIXAS
... CAIXAS



... CAIXAS
... CAIXAS
... CAIXAS
... CAIXAS
... CAIXAS
... CAIXAS
... CAIXAS
... CAIXAS
... CAIXAS
... CAIXAS
... CAIXAS
... CAIXAS
... CAIXAS
... CAIXAS
... CAIXAS
... CAIXAS
... CAIXAS
... CAIXAS
... CAIXAS
... CAIXAS
... CAIXAS

30H 8

... CAIXAS
... CAIXAS
... CAIXAS
... CAIXAS
... CAIXAS
... CAIXAS
... CAIXAS
... CAIXAS
... CAIXAS
... CAIXAS

25H 20

... CAIXAS



- *Balcão de pastelaria*
- *Atendimento de loja*
- *Cofre*

21.º *Para o período de fecho, situado entre as 16/17 horas e as 23/24 horas, são necessários em média 30 operadores, variando o número específico de efetivos de dia para dia em função do fluxo de clientes, sendo este um parâmetro essencial para o correto funcionamento da secção. Os operadores afetos ao período de fecho vão em regra saindo progressivamente, entre as 21h30 e as 22h30, ficando apenas 9, em média, até ao fecho da loja (23h30).*

22.º *Em virtude de existirem os postos de trabalho mencionados no n.º 20.º que têm de ser assegurados e de os operadores terem folgas e férias, importa assegurar a disponibilidade de 30 tempos completos de operadores para a realização dos horários de fecho, de modo a garantir a observância dos parâmetros referidos supra em 21.*

23.º *Por seu turno, pese embora a maioria das trabalhadoras da secção de caixas não ter requerido qualquer horário condicionado, a empresa tem conhecimento de que os agregados familiares das mesmas têm também necessidade da sua assistência, tendo a empresa a obrigação legal de permitir a conciliação da vida profissional e pessoal destas colaboradoras.*

(...)

24.º *Em 2011, 9 trabalhadores da secção de caixas, entre os quais a colaboradora requerente, requereram à empresa a concessão de horário flexível que evitasse o período de fecho, também por necessidades de especial conciliação da vida familiar e profissional, todos tendo sido recusados por impossibilidade prática da empresa os conceder, em conformidade com parecer da CITE nesse sentido; todos estes colaboradores se mantêm atualmente ao serviço da empresa na secção de caixas, mantendo-se igualmente as suas contingências familiares.*

25.º *Assim, a empresa, de modo a garantir a conciliação da vida profissional e pessoal da maioria dos seus trabalhadores da secção de caixas, de uma forma razoável, deve assegurar a maior rotação possível do horário de fecho pelos*



trabalhadores afetos à secção de caixas, recusando os horários flexíveis solicitados. 26.º Ainda assim, e de acordo com o parecer da cite n.º 158/CITE/2011 de 13/10/2011 a ... toma sempre em consideração os pedidos/limitações de horário(s) da/o(s) colaboradora/o(s) apresentados por estes. Em anexo poder-se-á encontrar alguns exemplos da colaboradora requerente ...

27.º Atento ao exposto a ..., S.A., tem intenção de recusar o requerimento apresentado pela trabalhadora ...”

1.4. Após a receção da recusa, em 18.06.2013, a trabalhadora apresentou em 19.06.2013 à entidade empregadora a sua apreciação conforme, sucintamente, se transcreve:

“Sobralinho, 19 de junho de 2013

..., vem, pela presente, acusar a receção da Intenção de Recusa, do pedido de horário flexível, enviada pelo Destinatário, sendo rececionada, no dia 18 de junho de 2013, sendo que, ao abrigo do estipulado no Artigo 57.º, n.º 4, da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, apresenta os quesitos que, acha pertinentes e necessários, para a instrução do processo de Apreciação, os quais são abaixo discriminados:

- 1. Após o Parecer 158/CITE/2011 emitido pela CITE, datado de 13 de outubro de 2011, no qual explana que a empresa deve na medida das possibilidades, organizar os turnos de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores, tendo em vista a promoção de condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, possibilitando sempre que possível um horário que permita à trabalhadora prestar assistência aos seus filhos menores, foi-me sendo distribuído pela entidade empregadora, um horário, no qual, após eu verificar as minhas indisponibilidades de trabalho e as comunicar, a fim de assegurar a referida assistência, as mesmas eram “arrastadas” para o mês seguinte, originando uma acumulação do número de dias em que teria de prestar trabalho noturno ou após as 18h00, facto este que veio a ficar sanado devido a ter engravidado e me ter encontrado em situação de gravidez de risco, entrando de baixa médica até ao parto;*
- 2. No ponto 26 da Intenção de Recusa, é referido que a empresa tem sempre tido em consideração as minhas contingências familiares, anexando inclusive*

exemplos, o que não posso considerar correto, pois em janeiro de 2013 recebi um mail, da Srª ... (Recursos Humanos do ... de Alverca), no qual me era solicitado que comunicasse as minhas indisponibilidades após as 19H00 (sendo esta hora referida inicialmente pela mesma - conforme Pág. 5 mail “HORÁRIO DE FEVEREIRO”), as quais efetuei de boa fé, e após ter recebido o horário de fevereiro, percebi que havia cometido um lapso, pois para me ser possível cumprir o horário bem como prestar assistência necessária aos meus filhos menores, apenas poderia prestar trabalho até às 18H00, facto este que foi logo comunicado via mail (conforme Pág. 3 e 4 mail “HORÁRIO DE FEVEREIRO”), o qual não mereceu qualquer atenção da mesma, muito pelo contrário, valeu uma tomada de posição, na qual não foi efetuada qualquer alteração no respetivo horário, pelo que tive de assumir as faltas injustificadas dessas horas bem como da perda de vencimento, nos dias 11, 14 e 26 de fevereiro, uma vez que não me foi deixada qualquer outra alternativa, no entanto, no mapa de assiduidade referente a esse mês apresentado pela Empresa, não se encontram lá mencionadas essas faltas, desconhecendo o motivo, um vez que nunca me foi comunicado a sua justificação por parte da empresa, podendo apenas presumir, que foi ajustado o horário com prestação do meu trabalho para além da hora designada, dando como exemplo os dias em que cessei a minha função/prestação de trabalho, entre 10 a 30 minutos após o estipulado, não tendo qualquer retribuição remuneratória nem crédito horário sobre o mesmo, chegando inclusive, a questionar a chefia sobre o assunto, tendo-me sido respondido que nada haveria a fazer e que não tinha direito a compensação, podendo dar como título de exemplo, os dias: 3, 17, 22, 23, 26 e 27 de fevereiro.

- 3. Ainda referente ao ponto 26 da Intenção de Recusa, não posso deixar de apresentar a questão de, no mês de fevereiro ao receber o horário de março, pude verificar que me encontrava atribuído horário após as 20H00, o que estranhei pois encontrava-me em período de amamentação e sempre me foi assegurado pelas minhas chefias que, até o meu filho recentemente nascido perfazer um ano de idade, a empresa manteria esse direito não sendo necessário*



qualquer apresentação de atestado médico. Saliento que até ao mês de fevereiro essa ideia foi tida em conta na elaboração dos meus horários, não me levando a supor que tal facto viesse a ser negado. Ora face essa alteração apresentei um Atestado Médico que sustentava o período de amamentação, não tendo obtido qualquer resposta tanto pessoal como por correio ou mail por parte da empresa, a qual me manteve o horário e eu tive de cumprir (Pág 1 – mail “Prestação de trabalho em período de amamentação”).

- 4. Sobre o facto acima relatado, tive de recorrer à ACT, a qual após notificar a empresa sobre o sucedido, me passou a informação que o Atestado não havia sido aceite devido à falta de informação constante no mesmo, pelo que apresentei novo Atestado cumprindo com o solicitado, o qual foi enviado por mail no dia 29 de abril e fisicamente por correio, tendo sido rececionado pelos serviços de recursos humanos da loja em 30 de abril. Consoante a informação que me foi disponibilizada pela ACT, a empresa teria 10 dias para me comunicar se foi aceite o Atestado apresentado por mim (deveria ter ocorrido no dia 09), o que veio a acontecer via e-mail no dia 11 de maio, pelo que considero que o mail de enviado dia 29 foi aceite como notificação (Pág 2 – mail “Impedimentos de maio e junho”);*
- 5. Não posso deixar de estranhar que, só obtenha resposta aos mail’s enviados (referentes aos Atestados Médicos) após intervenção de um órgão de fiscalização, bem como ter no horário dois dias 08 e 10 de maio horário após as 20H00, sendo que se formos a contar os dez dias inerentes à resposta devida, a partir do dia 30, o prazo acabaria no dia 9 de maio, sendo a resposta extemporânea, bem como lesiva para com a minha pessoa, uma vez que não obtive qualquer indicação de mudança de horário no dia 10 e o mesmo foi cumprido na íntegra, tendo sido prestado horário de trabalho após as 20H00 (horário de maio).*
- 6. Apesar de todos os factos acima relatados, no dia 20 de maio recebi um mail, por parte dos recursos humanos, a informar que no mês de julho não seria possível a garantia por parte da empresa de cumprir com as minhas necessidades, devido às limitações da equipa (Pág 12 – mail “Impedimentos de horário após as 18h00*



do mês de julho 2013”). Ora mais uma vez, não posso deixar de estranhar que, nos meses em que me encontrei disponível para trabalho, sem possuir ausências como férias neste caso e para ser tido em conta desde fevereiro a maio (janeiro e junho, não são tidas em consideração devido ao gozo de férias), dos 120 dias que constituem o espaço temporal em referência (4 meses), e tendo em conta que 86 constituem trabalho efetivo, foram comunicados por mim através de mail, como disponíveis para efetuar trabalho após as 18H00, 49 dias, dos quais apenas foram utilizados pela empresa 17 dias (quadro explicativo). Sempre cumpro com o solicitado pela empresa na medida que me foi possível, não conseguindo entender a posição desta, nem as bases da sua intenção para o mês de julho.

(...)

- 7. Reforçando o facto, de que, o mês de trabalho é constituído em média por 22 dias de trabalho que após descontados os dias de descanso, o que vem ainda a realçar que, os 13 dias comunicados representam 59% de possibilidade da empresa poder manter a aclamada “equidade” entre os horários dos trabalhadores.*
- 8. Até porque, a intenção de não cumprir com as minhas necessidades, quando foi comunicada, foi desde logo assumida pela empresa, que a comunicação feita por mim dos meus impedimentos, a qual é feita praticamente com mês e meio de antecedência a pedido dos recursos humanos e pelo prazo estipulado pelos mesmos (conforme Pág. 3 – mail “HORÁRIO DE FEVEREIRO”), para a empresa poder antecipadamente fazer face aos constrangimentos bem como o devido planeamento dos horários e suas matrizes, como Pré-aviso de falta, quando essa comunicação nunca foi efetuada com tal intenção, sendo uma atitude abusiva por parte da empresa (Pág. 12 – mail “Impedimentos de horário após as 18h00 do mês de julho 2013”).*
- 9. A empresa ainda afirma, ter conhecimento que o meu cônjuge presta serviço na PSP, e que na elaboração dos horários, procuram ter em conta as minhas limitações, mas que não tem qualquer obrigação específica de conciliar os meus*



horários com os de meu cônjuge, sendo apenas um facto a considerar nos condicionalismos da minha vida pessoal, demonstrando bem a sua posição à minha situação, acabando por entrar em contradição com o Parecer emanado pela CITE (Pág. 12 – mail “Impedimentos de horário após as 18h00 do mês de julho 2013”), bem como o Ponto 26 da Intenção de Recusa;

- 10. Não posso compreender a invocação da equidade, pois neste momento, as folgas do meu cônjuge são rotativas, normalmente com a duração de 4 dias, o que permite a rotação do meu horário com os dos meus colegas, bem como comunico em média 13 dias por mês, os quais representam 59% dos dias de trabalho (22 dias, descontando as folgas), nos quais posso efetuar serviço após as 18H00, conforme já mencionado anteriormente.*
- 11. Mais informo que, se da comunicação acima sobre a impossibilidade de horário flexível no mês de julho, o seu conteúdo fosse apenas relativo às folgas do meu cônjuge, no que diz respeito à sua conciliação quando possível, teria sido plenamente aceite, pois o que se encontra em causa, é a assistência a duas crianças menores, os quais devem ser protegidos pela sociedade tanto civil como laboral, conforme estipulado na Constituição da República e legislação específica.*
- 12. Saliento que, tenho contribuído, para o desenvolvimento do meu trabalho e da empresa, aos fins de semana, em consideração ao, meu horário de trabalho, me permitir durante os dias de impedimento, prestar a assistência que os menores necessitam para o seu desenvolvimento e salvaguarda do seu bem-estar, devido à boa vontade e benemérito de familiares, sendo que, com prejuízo para a minha pessoa, uma vez que, os familiares em questão, residem a 20km da minha residência, e o meu filho, não pernoita com os mesmos, acabando por, efetuar 80 km diários, uma vez que me desloco a Lisboa, no sábado e domingo, caso seja necessário, e retorno a Alverca, e ao Sobralinho, freguesia onde resido, a fim de entregar o menor ao cuidado de familiar, e voltar a recolher o mesmo, às minhas expensas e sem quaisquer encargos para com a entidade patronal.*
- 13. Saliento ainda o facto de, 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 me encontro de serviços moderados, e sobre a qual foi pedida uma reavaliação pela empresa (junto se anexa Ficha de Aptidão da referida consulta), tendo como resultado a manutenção dos serviços moderados não podendo efetuar esforços, com a mão referida, acabo por desempenhar em média, 98%, durante um mês, a minha prestação de trabalho como operadora de caixa, nos Checkouts destinados à Loja ...

14. Pelos motivos expostos no ponto acima, não posso efetuar esforços, com a referida mão, 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 12 de fevereiro). Pelo que devido às minhas condicionantes físicas, as quais me impedem de prestar serviço numa caixa “normal”, devido ao esforço físico necessário para tal, não posso entender que seja de todo impossível a minha substituição, nem será representativa a minha necessidade para com as imperiosas exigências do funcionamento da empresa;

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

- 36 Check-outs na Loja ... e Loja ...;*
- 6 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 dias úteis e 22h00 os restantes dias de semana;*



- Os 52 funcionários que a Entidade patronal assume, representam 100% do efetivo 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 40 funcionários;
 - Ora se, os 40 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 10, 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 (6 Quicks, caixas de pagamento rápido; Balcão de Atendimento ao Cliente; Balcão de Pastelaria; Atendimento de Loja), atribuindo 4 para os mesmos, restarão apenas 6 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 9 funcionários, para todo o restante período em que a loja se encontra aberta;
16. O ponto acima demonstra que tal situação não se deve à prática de horários de trabalho flexível, mas sim, à falta de efetivo, 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.”
17. No vosso ponto 25 da Intenção de Recusa, referem não ser possível atribuir o horário flexível solicitado, sendo tal situação, consubstanciada com a totalidade de colaboradores, sem efetuar no mínimo a avaliação objetiva das reais necessidades individuais;
18. No ponto 21 da Intenção de Recusa, refere que o hiato de tempo, para o período de fecho, será definido, no seu máximo das 16h00 às 24h00, pelo que o horário por mim



praticado, até às 18h00 contribui também para o cumprimento das necessidades da empresa;

19. Informo ainda que a minha hora de saída está definida às 18h00, em virtude de por vezes, por necessidade do serviço, presto o meu trabalho para além daquela hora, e para que tal situação, não entre em conflito, com o período máximo de permanência do meu filho no ATL da sua escola e da creche do outro filho, e o mesmo não seja reportado como abandono de menor, às autoridades, por parte dos estabelecimentos de ensino;

20. De acordo com o ponto 20, da Intenção de Recusa, os postos de trabalho existentes, da secção de caixas, são os seguintes:

- 36 Check-outs na Loja ... e Loja ...;*
- 6 Quicks, caixas de pagamento rápido;*
- Balcão de Atendimento ao Cliente;*
- Balcão de Pastelaria;*
- Atendimento de Loja;*
- Cofre.*

No entanto, não foi mencionado, existirem outros serviços que dependem da frente de loja – secção de caixas, e que nele se encontram enquadrados colaboradores que pertencem e pertenceram à mesma, continuando sobre a hierarquia da frente de loja (Linha de Caixas) as quais passo a acrescentar:

- SED (Serviço de entregas ao domicílio);*
- Cartão ...;*
- Gasolineira (Posto de abastecimento de combustível);*
- Cofre.*

Dos quais abaixo se fazem prova de existirem fisicamente, no sendo possível, relativamente ao “cofre”, devido a ser um local reservado aos serviços.

(...)

Pelo que não foram identificados diversos funcionários, tais como, a título de exemplo:

(...)



Os quais se forem adicionados, aos quadros existentes, uma vez que todos dependem, da mesma hierarquia, e apenas diferem na sua colocação de local de serviço, todos fazem parte da linha de caixas, e desempenharam o papel de operador de caixa, irá aumentar em praticamente 35% o efetivo da linha de caixas, bem como os consequentes postos de trabalho e sua inevitável gestão de horários.

(...)

Bem como ainda se juntam, recibos que comprovam a existência de caixas na gasolinheira, das quais constam também funcionários não mencionados.

Até porque, apresenta alguma relevância, o facto de, muitas das vezes, consoante as necessidades, estes elementos acima mencionados que não se encontram na lista da *Intenção de Recusa*, prestarem serviço de caixa.

Informo ainda que, as provas apresentadas acima, foram realizadas no âmbito do recurso ao Parecer 158/CITE/2011 emitido pela CITE, datado de 13 de outubro de 2011, não tendo sido aceites devido à data ser posterior à emissão do mencionado Parecer, no entanto, as funcionárias mencionadas bem como os serviços de que se fazem prova ainda fazem parte do efetivo/instalações da empresa;

21. O outro progenitor dos meus filhos menores, e meu marido, tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, e está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal, o qual presta serviço por turnos, com folgas rotativas, estando inserido numa escala de serviço 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 exigiam,



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 atuem de acordo com as disposições do presente Código têm direito ao apoio ativo 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);

Não posso deixar de lamentar toda esta situação, pelo que tive de recorrer mais uma vez, ao pedido de horário flexível, devido ao todos os constrangimentos que a empresa me tem colocado, aos quais sempre manifestei boa vontade, capacidade de resolução e boa fé, até me restar apenas e unicamente esta opção.

Estranho o facto de, a empresa na sua Intenção de Recusa anexar alguns exemplos, bem como um planeamento de referente ao mês de junho o qual possuí algumas disparidades com o horário que me foi distribuído, e fazer referência ao mês de julho (no qual não seria possível ter em conta as minhas limitações – conforme já mail referido) do qual ainda não possuo suporte físico, e ser omissa em relação à situação do mês de fevereiro e de julho (mails anexados).

Em face do exposto, considero que a situação e os quesitos apresentados, beneficiam de proteção legal, conforme estipulado pelo artigo 57.º, da Lei n.º 7/2009, e ainda, no artigo 59.º, da Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto aguardando resposta por parte de Vossa Excelência, caso venha a ser negativa, aguardarei que o todo processo seja enviado para a entidade competente por vós.

Junto anexa:

- mail “Horário de fevereiro”, constituído por 6 folhas – 11 laudas preenchidas;*
- mail “Impedimentos de maio e junho”, constituído por 4 folhas – 4 laudas preenchidas;*
- mail “Prestação de trabalho em período de amamentação”, constituído por 2 folhas – 2 laudas preenchidas;*
- Ficha de Aptidão Médica, constituída por 1 folha – 1 lauda preenchida;*

- mail *“Impedimentos de horário após as 18h00 mês de julho 2013”, constituído por 7 folhas – 13 laudas preenchidas;*

- *Horários de fevereiro, março, abril, maio e junho, constituído por 5 folhas – 5 laudas preenchidas.*

Com os melhores cumprimentos.”

1.5. São juntos ao processo os seguintes elementos:

- Diversos e-mails;
- Ficha de aptidão, de 28.01.2013;
- Horários de trabalho relativos à trabalhadora requerente, nos meses de dezembro de 2012; janeiro, fevereiro, março, abril, maio e junho de 2013;
- Declaração da Polícia de Segurança Pública, de 24.05.2013;
- Declaração da EB1/JI Malva Rosa;
- Declaração do Centro Social ... do Sobralinho, de 7.05.2013;
- Comprovativos de envio e receção de documentos.

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, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.3.1. 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 conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

2.3.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.3.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.3.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, 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.¹

2.4. De realçar que o horário flexível é elaborado pelo empregador e 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.

2.4.1. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar 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.

2.5. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, como melhor desenvolvido no ponto 2.4. do parecer.

¹ Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.



Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

- 2.6.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências do/a trabalhador/a no respeito pelas suas obrigações laborais, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.7.** Refira-se, de acordo com o que tem vindo a ser invocado nos pareceres emitidos pela CITE, que, subjacente às exigências sobre a necessária fundamentação apresentada pelo empregador para recusar pedidos de prestação de trabalho em regime de horário flexível encontra-se a preocupação já enunciada na Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a consequente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores.
- 2.8.** Mais recentemente a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre*

homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres” (Considerando 8.), de “tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres” (Considerando 12), e de garantir que “o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).

- 2.9.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como for requerido e como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.
- 2.10.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.



- 2.11.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente, com um período normal de trabalho de 25 horas semanais e 5 horas diárias, solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível entre as 9.00h e as 18.00h, com possibilidade de comunicar à entidade empregadora, caso se venha a verificar necessário, a necessidade de resolução da prestação de trabalho aos fins de semana, para prestar assistências aos filhos menores com 11 meses de idade e com 8 anos de idade.
- 2.12.** A trabalhadora declara que os filhos menores de idade vivem consigo em comunhão de mesa e habitação.
- 2.13.** Como tem vindo a ser referido em diversos pareceres desta Comissão, a doutrina unânime da CITE tem seguido o entendimento constante do Parecer n.º 128/CITE/2010, no sentido de não considerar desconforme à previsão legal estabelecida no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o pedido do/a trabalhador/a que dentro da amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos, indica ao empregador a sua preferência para início e termo diário da sua prestação laboral, como a que melhor serve o seu objetivo de conciliar a atividade profissional com a vida familiar, cumprindo o número de horas de trabalho a que está obrigado/a, com respeito por um intervalo de descanso, nos termos previstos nesse mesmo normativo.
- 2.14.** A entidade empregadora na intenção de recusar o pedido formulado pela trabalhadora com responsabilidades familiares alegou o seguinte:
- A trabalhadora é Operadora Especializada, afeta à secção de Caixas na loja ... de Alverca;
 - *“Na loja são praticados horários diversificados, tendo os trabalhadores a tempo completo períodos de trabalho de 8 horas diárias e com dias de descanso semanal rotativos”;*



- *“o estabelecimento está aberto ao público durante os 7 dias da semana”;*
- *“existem em regra três escalas de horários”;*
- *“A trabalhadora presta em média 25 horas semanais e 5 horas de trabalho diário (...) em rotação com as demais colegas da secção”;*
- *“a trabalhadora pretende que lhe seja atribuído um horário abertura/intermédio das 9:00h às 18:00h (segunda a sexta-feira).”;*
- *“a loja tem um período de abertura ao público entre as 9.00 horas e as 23.00 horas de segunda-feira a Sábado e das 9.00 horas às 22.00 aos Domingos e Feriados.”;*
- *São “precisamente os horários de final da tarde aqueles em que a empresa necessita de mais colaboradores, devido à maior afluência de público à Loja, e serem os menos numerosos horários de abertura (manhã) os mais procurados por trabalhadores com necessidades especiais”;*
- *Na secção Caixas prestam serviço sessenta e três trabalhadores, vinte dos quais com um período normal de trabalho semanal de 25 horas, a que corresponde o “trabalho de 52 efetivos a tempo completo”, distribuídos por seis serviços;*
- *“Para o período de fecho, situado entre as 16/17 horas e as 23/24 horas, são necessários em média 30 operadores, variando (...) em função do fluxo de clientes”;*
- *“pese embora a maioria das trabalhadoras da secção de caixas não ter requerido qualquer horário condicionado, a empresa tem conhecimento de que os agregados familiares das mesmas têm também necessidades da sua assistência, tendo a empresa a obrigação legal de permitir a conciliação da vida profissional e pessoal destas colaboradoras”;*
- *“Em 2011, 9 trabalhadores da secção de caixas, entre os quais a colaboradora requerente, requereram à empresa a concessão de horário flexível que evitasse o período de fecho, também por necessidades de especial conciliação da vida familiar e profissional, todos tendo sido recusados por impossibilidade prática da empresa os conceder, em conformidade com parecer da CITE nesse sentido; todos estes colaboradores se mantêm atualmente ao serviço da empresa na secção de caixas, mantendo-se igualmente as suas contingências familiares”;*



- *“a empresa, de modo a garantir a conciliação da vida profissional e pessoal da maioria dos seus trabalhadores da secção de caixas, de uma forma razoável, deve assegurar a maior rotação possível do horário de fecho pelos trabalhadores afetos à secção de caixas, recusando os horários flexíveis solicitados”;*

- *“de acordo com o parecer da cite n.º 158/CITE/2011 de 13/10/2011 a ... toma sempre em consideração os pedidos/limitações de horário(s) da/o (s) colaboradora/o (s) apresentados por estes”.*

2.15. Em apreciação à recusa a trabalhadora veio referir, resumidamente, várias situações e seus circunstancialismos em que alegadamente as suas limitações para prestar trabalho após as 18.00h não foram atendidas; que tem *“uma incapacidade física (...) na mão direita (...) não posso efetuar esforços, com a referida mão, 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”*; que a eventual insuficiência de pessoal *“não se deve à prática de horários de trabalho flexível, mas sim, à falta de efetivo, e à tentativa de maximização do lucro obtido”* e que existem mais três *“serviços que dependem da frente de loja – secção de caixas (...) Pelo que não foram identificados diversos funcionários”*.

2.16. Na verdade, e no que tange à impossibilidade de alteração da organização da rotatividade de horários existente, o empregador invocou a necessidade de permitir a conciliação de mais de vinte e duas trabalhadoras com responsabilidades familiares. No entanto, esta conciliação ainda que devida, nos termos previstos na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho, não inviabiliza, sem mais, que possa ser atribuída uma flexibilidade de horário de trabalho, ao abrigo do artigo 56.º do mesmo diploma legal.

2.17. Alude-se ao que tem sido referido repetidas vezes em pareceres anterior emitidos pela CITE a respeito da jurisprudência dos tribunais superiores que, nesta matéria,



tem vindo a estabelecer um entendimento factual de diversas realidades, contribuindo de forma consistente para o devido enquadramento das recusas apresentadas pelos empregadores.

Destaca-se, a este respeito o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, proferido no Processo n.º ..., de 23.05.2011, que expressamente esclareceu que: *"A autora opõe-se não à flexibilidade de horário da ré, mas à flexibilidade de horário dos seus trabalhadores, baseada não em situações concretas, mas em meras conjeturas, em factos e efeitos futuros que não sabe, nem pode saber, se virão ou não a suceder. (...)*

Ora, não resulta do alegado pela A. que os interesses que pretende salvaguardar sejam interesses imperiosos, ou seja, que não possam ser satisfeitos apesar do reconhecimento à ré da flexibilidade de horário, (...), a dificuldade de conciliação dos horários de todos de modo a perfazer um número mínimo de trabalhadores na secção, não equivale à impossibilidade de o conseguir. (...)"

Este entendimento esclarece que considerações que não respeitem objetivamente a exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora sendo esta indispensável não são idóneas para justificar a recusa de um direito.

Em rigor, justificar a impossibilidade da concessão do peticionado com base num juízo de probabilidade inviabiliza a sua comprovação.

No caso em análise os fundamentos invocados pelo empregador não esclarecem que posto de trabalho ficaria por ocupar e quais os períodos de tempo de trabalho que ficariam, eventualmente, a descoberto caso viesse a ser aceite o pedido da trabalhadora.

- 2.18.** Tal conclusão não equivale, no entanto, a uma não valoração de eventuais conflitos de direitos entre trabalhadores que já usufruam ou venham a usufruir de medidas relativas à conciliação da atividade profissional com a vida familiar por motivo de responsabilidades familiares, como seja a prestação de trabalho em regime de



horário flexível, ou o exercício de outros direitos relacionados com a maternidade, que condicionem a distribuição dos turnos necessários para garantir a realização do serviço.

- 2.19.** O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, disponível em www.dgsi.pt, contribuiu para a clarificação das realidades complexas que podem coexistir numa mesma entidade empregadora, e a esse propósito esclareceu o seguinte, no que respeita a eventual existência de colisão de direitos quando duas ou várias trabalhadoras apresentam necessidades decorrentes da sua condição de mães: *“Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho², a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário”.*

Neste sentido, a Comissão não tem valorizado motivos genéricos relacionados com a organização dos tempos de trabalho, ou com preocupações de equidade entre situações não comparáveis.

- 2.20.** Refira-se ainda que a entidade empregadora alegou que *“Em 2011, 9 trabalhadores da secção de caixas, entre os quais a colaboradora requerente, requereram à empresa a concessão de horário flexível que evitasse o período de fecho, também por necessidades de especial conciliação da vida familiar e profissional, todos tendo sido recusados por impossibilidade prática da empresa os conceder, em conformidade com parecer da CITE nesse sentido; todos estes*

colaboradores se mantêm atualmente ao serviço da empresa na secção de caixas, mantendo-se igualmente as suas contingências familiares.”.

No entanto, e conforme referido no ponto 2.11. do parecer n.º 158/CITE/2011, a entidade empregadora alegou que à data da emissão do parecer referido “g) *Existem 3 trabalhadores com um regime de 40 horas semanais; 1 trabalhador em regime de 30 horas semanais; 1 trabalhador em regime de 20 horas semanais; 3 trabalhadores em regime de 25 horas semanais e 1 trabalhador em regime de 16 horas semanais impedidos de trabalhar no período noturno;*

h) 8 trabalhadoras da secção de caixas solicitaram a prestação de trabalho em horário flexível;”.

Face a tais concretas e objetivas limitações esta Comissão concluiu o que se transcreve do ponto 2.14. do Parecer n.º 158/CITE/2011: “*considerando o número de trabalhadores afetos à secção de caixas e a diversidade das necessidades individuais de cada um deles, indicadas pela empresa, designadamente no que respeita aos cerca de 28 trabalhadores afetos à secção de caixas, uns em regime de trabalhador estudante, outros em período de aleitação ou com filhos menores de 12 anos, torna-se evidente a indispensável organização dos tempos de trabalho dos recursos humanos existentes (62 trabalhadores) de modo a, por um lado, facultar a necessária conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e, por outro, garantir o normal funcionamento do serviço de caixas numa loja com período de laboração alargado”.*

- 2.21.** No processo agora analisado não são invocadas quaisquer limitações concretas e objetivas relativas à distribuição dos turnos, designadamente, nos turnos que abrangem o final da tarde, altura em que a empresa necessita de mais colaboradores, que justificassem inequivocamente a recusa do peticionado pela trabalhadora.

² Atual artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
Rua Viriato, n.º 7 – 1.º, 2.º e 3.º Pisos, 1050-233 LISBOA • TELEFONE: 217803700 • FAX: 21 310 46 61/62 • E-MAIL: cite@cite.gov.pt



2.22. Em conclusão e pelos motivos explanados ao longo do parecer a entidade empregadora não demonstrou motivos imperiosos ligados ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora por esta ser indispensável que justifiquem, na realidade atual da loja, a existência de uma situação de exceção para a recusa do exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

3.1. Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., uma vez que não estão suficientemente fundamentadas as exigências imperiosas do funcionamento da secção de Caixas da loja ... de Alverca ou a impossibilidade de substituir a trabalhadora requerente que justifiquem a recusa do pedido formulado.

3.2. Recomendar à empresa ..., S.A., que elabore, dentro das suas possibilidades, e atendendo ao referido no presente parecer, o horário flexível à trabalhadora, tal como requerido e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar 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 18 DE JULHO DE 2013**