



## PARECER N.º 55/CITE/2013

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do disposto no 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 147 – FH/2013

### I – OBJETO

- 1.1. Em 2013.02.08, a CITE recebeu da ..., S.A., com sede na Travessa ... n.º ..., ... Lisboa, um pedido de parecer prévio a emitir nos termos do n.º 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, respeitante ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível da sua trabalhadora ..., com a categoria profissional de Operadora de Supermercado, 1.º Ano, a exercer funções na Secção de Doce do estabelecimento “...” da supra referida entidade empregadora, sito em Faro.
- 1.2. O pedido da trabalhadora de autorização de trabalho em regime de horário flexível, datado de 2013.01.10, recebido pela respetiva entidade empregadora no dia subsequente, está formulado nos seguintes termos:

...

*Direção Recursos Humanos - ...*

*Travessa ..., ...*

*... LISBOA*



*Entregue em mão própria Loja de Faro*

*Assunto: Pedido de Horário Trabalho Flexível*

*Exmos. Senhores*

*Eu, ..., trabalhadora da loja ... de Faro, nos termos do disposto no art. 56.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro e no âmbito do exercício das minhas responsabilidades familiares, venho solicitar que me seja aplicado o regime de HORÁRIO DE TRABALHO FLEXÍVEL, com início às 9.00h e termo às 18.00h, horário que atualmente pratico e que pretendo que continue a ser aplicado, até que se verifique a impossibilidade de conciliar outro horário com a frequência escolar do meu filho menor, do qual tenho a exclusiva responsabilidade parental, tudo conforme cópia da sentença de Regulação da Responsabilidade Parental e Declaração Comprovativa de Horário Escolar, que anexo.*

*Esperando deferimento, os meus cumprimentos.*

*Faro, 10 de janeiro 2013*

*(Ass.)*

- 1.3. Do teor dos documentos anexos ao pedido, nomeadamente uma cópia de uma Sentença exarada no processo 66/09.8TMFAR, de Regulação das responsabilidades parentais relativa ao filho menor da trabalhadora, e uma declaração sobre o horário do estabelecimento de ensino público frequentado pelo menor no ano letivo 2012/2013, resulta, em síntese, o seguinte:



- a) Por decisão judicial o filho, menor, da trabalhadora residirá com ela;
- b) O horário do menor no estabelecimento escolar que este frequenta em ..., tem início às 8h30 e termo final às 18h30.

1.4. Em 2013.01.04, a entidade empregadora dirigiu à Trabalhadora uma intenção de recusa nos seguintes termos:

*Assunto: Requerimento — horário flexível*

*Exma. Sra.*

*Acusamos a receção do seu requerimento para autorização de horário flexível, que recebemos em 11 de janeiro de 2013 e mereceu a nossa melhor atenção.*

*Infelizmente, por necessidades imperiosas de funcionamento da empresa, não nos será 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 á 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.*

*Com os nossos melhores cumprimentos,*

*(Ass.)*

1.5. A fundamentação da intenção da recusa à trabalhadora consta explanada no Anexo que foi remetido à trabalhadora junto à supra transcrita comunicação, apresenta o seguinte teor:

*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 colaboradora ... é trabalhadora na empresa desde do dia 10 de setembro de 2007.*

*2.º A trabalhadora tem a categoria Operadora de Supermercado de 1º Ano e presta funções na secção de Doce do ... de Faro.*

*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, na 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 CCT.*

*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 CCT.*

*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 4 anos.*

*9.º A trabalhadora presta em média 40 horas semanais e 8 horas de trabalho diário, em regime de horários diversificados, praticando o horário de abertura, o intermédio e o de fecho, 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 11 de janeiro 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 9:00h e as 18:00h (segunda a sexta-feira) — cf. doc. n.º 1.*

*12.º A trabalhadora fundamenta o requerimento no facto de ter um filho menor de 4 anos que necessita do seu apoio, assistência e acompanhamento do qual tem a exclusiva responsabilidade parental. - cf. doc. n.º 1.*

*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. ad. 56.º/3 do Código do Trabalho.*

*16.º Neste caso, a trabalhadora pretende que lhe seja atribuído o horário de abertura das 09:00h às 18:00h, correspondente, na prática, ao horário de abertura na Loja (9:00 horas).*

*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 — é in comportável para a loja.*

*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 Doce e Salgada em que a trabalhadora presta serviço, estão adstritos os seguintes operadores:*

<b>PNT</b>	<b>N.º Colab.</b>	<b>NOMES</b>
40h	6	..., ..., ..., ..., ... e ...
30h	2	... e ...
20h	4	..., ..., ... e ...

*A soma das cargas horárias dos trabalhadores afetos à secção da Doce corresponde assim ao trabalho de cerca de 10 efetivos a tempo completo, sendo que, no entanto, os trabalhadores a tempo parcial com carga horária de 20 horas estão afetos ao período noturno (horário de fecho), atendendo às específicas necessidades da secção abaixo referidas.*

*20.º Na secção Doce e Salgada, as tarefas a executar pela generalidade dos operadores prendem-se, essencialmente, com a reposição e arrumação de produtos na Loja e armazém, a que acresce o atendimento de clientes que o solicitem.*

*21.º Com o início do Projeto de Eficácia Operacional na empresa, as Lojas adotaram um novo método de trabalho, especialmente nas secções de grande consumo, como é o caso de Doce & Salgada; assim, para otimização de recursos, são canalizadas a maior parte das tarefas — e, logo, a necessidade de força de trabalho — para o período da manhã, num horário compreendido entre as 06h as 15h, de modo a que o essencial da reposição esteja feito antes da abertura da*



*Loja ao público, evitando ruturas de produtos nos expositores durante o período de abertura e assim maximizando as vendas.*

*22.º Para assegurar o cumprimento deste novo método, a secção necessita em média de 40h de trabalho no horário das 06h às 15h, correspondendo, em média, a 5 colaboradores a tempo completo; no período intermédio apenas é necessária, em média, a presença de 1 colaborador a tempo completo, enquanto que no período de fecho são já necessárias cerca de 10 horas de trabalho, atendendo às tarefas a realizar, pelo que se verifica a necessidade, em média, de 1 colaborador a tempo completo e de 1 trabalhador a tempo parcial, conforme referido acima em 19.º*

*23.º Entre os colegas da trabalhadora afetos à secção da Doce & Salgada, existe já uma situação — da trabalhadora ... — de impedimento de iniciar o trabalho às 06h00, por motivos clínicos, entrando apenas às 07h30, o que obriga a reconfigurar o trabalho nos dias em que está ao serviço, e um caso de trabalhadora grávida — da trabalhadora ... que está, por esse motivo, também impedida de iniciar o trabalho às 06h00, nos termos da lei; há, assim, apenas 4 trabalhadores a tempo completo que podem cumprir integralmente o referido horário das 06h00 às 15h00, quando as necessidades previstas são de 5 trabalhadores nessas condições.*

*24.º Acresce que a Loja está aberta todos os dias da semana, havendo que assegurar folgas e férias, bem como de inventários que, periodicamente, obrigam a alocar alguns trabalhadores ao período noturno; daqui resulta que a Loja está já a sentir dificuldade garantir a observância dos parâmetros referidos supra em 21º, com risco para a sua atividade, não existindo condições económicas para a contratação de mais trabalhadores (assegurar a viabilidade económica das Lojas é uma forte preocupação da empresa, que se viu forçada a encerrar um hipermercado em 2012, com as inerentes consequências laborais, por falta dessa condição).*





25.º Por seu turno, pese embora a maioria das trabalhadoras da secção 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, tendo os seguintes filhos menores de 12 anos a cargo:

Empregado	Nome	Apelido	Centro de custo	Prénom	Nom 1
...	...	...	Salgada	...	...
...	...	...	Salgada	...	...
...	...	...	Doce	...	...
...	...	...	Doce	...	...
...	...	...	Salgada	...	...
...	...	...	Doce	...	...
...	...	...	Doce	...	...
...	...	...	Doce	...	...
...	...	...	Doce	...	...
...	...	...	Doce	...	...
...	...	...	Doce	...	...

26.º Neste quadro de condicionantes, de modo a procurar garantir os direitos da trabalhadora, a empresa apresentou, sucessivamente, uma proposta que passaria por mudar de secção (para as caixas) e de alterar a carga horária para as 30h mensais, ou seja, garantir que entrada depois das 9h e sair até das 18h; e, face à recusa da trabalhadora, uma proposta para entrar às 07h30 em lugar de às 06h00, que foi também recusada.

27.º Assim, a empresa, não tem condições de assegurar o horário de trabalho requerido pela trabalhadora, que comprometeria





*irremediavelmente o trabalho da secção de acordo com os parâmetros considerados indispensáveis para o seu funcionamento.*

*28.º Refira-se que a maioria dos trabalhadores do ... de Faro (167) tem filhos menores, estando a empresa obrigada a garantir a conciliação da vida profissional e pessoal destes de uma forma razoável, pelo que deve assegurar a maior rotação possível dos horários trabalhadores.*

*29.º Atento o exposto a ..., S.A., tem intenção de recusar o requerimento apresentado pela trabalhadora ..., que contende com o seu direito constitucional à livre iniciativa económica.*

*Faro, 30 de janeiro de 2013*

*PI` Diretor do ... de Faro*

*(ass.)*

- 1.5.** Nos termos da comunicação que submeteu o processo à CITE, a entidade empregadora declara que a trabalhadora não ofereceu apreciação sobre a intenção de recusa.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) sob a epígrafe “Direitos dos trabalhadores” determina:



*“(...) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:*

*a) (...);*

*b) A 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;*

*c) (...).”*

- 2.2.** Nos artigos 67.º e 68.º do mesmo diploma fundamental da nossa ordem jurídica consagra-se ainda que:

*“(...) A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...).”*

e ainda que:

*“(...) 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.(...)”.*

- 2.3.** O Código do Trabalho (CT) determina no artigo 33.º, sob a epígrafe “Parentalidade”, o seguinte:

*“1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

*2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.(...)”.*



**2.4.** No que respeita ao funcionamento das empresas, o artigo 56.º do mesmo Código, sob a epígrafe “*Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*”, determina:

*“(...) n.º 1 - “O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.*

*n.º 2 - Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.*

*n.º 3 - “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, 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”.*

*n.º 4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode 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.** Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT, sob a epígrafe “*Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível*”, dispõe o seguinte:



*“(...) n.º 1 – O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*

*a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;*

*b) Declaração da qual conste:*

*i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.*

*ii (...)*

*iii (...)*

*2 – O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.*

*3 – No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.*

*4 – No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.*

*5 – Nos cinco dias subseqüentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.*

*6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.*

*7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.*

*8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:*



a) *Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;*

b) *Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;*

c) *Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.*

9 – (...).

10 – *Constitui contra -ordenação grave a violação do disposto nos n.os 2, 3, 5 ou 7.*

**2.6** Dispõe o n.º 3 do artigo 127.º do mesmo CT, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

*“(...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.*

**2.7.** E impõe ainda este artigo, quanto à elaboração do horário de trabalho que a entidade empregadora deve:

“a) (...);

b) *Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.(...);”*

**2.8.** E acresce que o n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho, no âmbito dos deveres da entidade empregadora, determina ainda que “*os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores*”.



- 2.9.** Enunciadas as normas legais que fundamentam o direito do trabalhador(a) à conciliação da sua atividade profissional com a sua vida familiar e regulam o direito a um pedido de trabalho em regime de horário flexível, importa por último assinalar que a *entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres*, nomeadamente para a apreciação do fundamento da intenção da recusa do pedido pela entidade empregadora, é a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, atenta a competência estabelecida pelo artigo 2.º e alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 2.10.** Nestes termos, face ao pedido de parecer prévio ora em análise, cumpre a esta Comissão ponderar: *i)* da submissão do pedido de autorização aos pressupostos e requisitos legais do regime de trabalho em horário flexível, nomeadamente aferir a observância deste aos requisitos legais; *ii)* se foi observada pela entidade empregadora a tramitação legalmente consagrada para os pedidos de trabalho no regime de trabalho em horário flexível; *iii)* se os fundamentos para a intenção de recusa do pedido invocados pela entidade empregadora assentam em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.
- 2.11.** No que respeita aos pressupostos e requisitos legais a observar no pedido da trabalhadora, de assinalar os elementos referidos na alínea a) e na subalínea *i)* da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, nomeadamente *o prazo pelo qual a autorização deve ser concedida e a declaração de que os filhos vivem com ela em comunhão de mesa e habitação*, é de assinalar que estão atendidos pela trabalhadora em termos que, não obstante as suas particularidades, não suscitaram dúvidas à entidade empregadora.



**2.11.1.** No que respeita à opção pelo prazo previsto para manutenção do regime de trabalho requerido, de referir que a trabalhadora indicou que pretendia que a autorização a conceder vigorasse *até que se verificasse a impossibilidade de conciliar outro horário com a frequência escolar do meu filho menor.*

A formulação de prazo, tal como está apresentado, não é compreensível, porém, se relemos o pedido expurgado do que será, afinal, um mero erro de escrita <sup>(1)</sup>, concluiremos, certamente como a empregadora o terá feito, que a trabalhadora pretendia requerer a autorização por prazo que – sem colocar em causa o *limite legal aplicável* <sup>(2)</sup> – aceita como limite à vigência do horário requerido, o momento em que se verifique a possibilidade <sup>(3)</sup> de conciliar um horário de trabalho diverso ao requerido com o da frequência escolar do seu filho menor.

**2.11.2.** No que respeita ao dever de instrução do pedido com *uma declaração de que os filhos vivem com ela em comunhão de mesa e habitação*, constata-se que a trabalhadora instruiu o pedido de forma diversa à literalmente prevista na lei, mas não menos pertinente, porquanto a trabalhadora oferece uma sentença judicial que, acerca da responsabilidade parental e fixação de residência, reconhece expressamente que até à data da mesma o menor já residia com a trabalhadora e que determinou ainda para futuro a sua manutenção.

---

<sup>1</sup> Certamente que o texto do pedido apresenta manifesto lapsus calami da trabalhadora e como tal a merecer a sua interpretação subordinada a uma correção sem mais, porquanto se a trabalhadora escreveu que indicava como prazo do regime de trabalho requerido “...até que se verifique a impossibilidade de conciliar outro horário com a frequência escolar do meu filho” deverá entender-se que a sua real intenção seria referir que o prazo do regime de trabalho requerido é “...até que se verifique a possibilidade de conciliar outro horário com a frequência escolar do meu filho ...”.

<sup>2</sup> Como preconiza a própria letra da alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, sendo o prazo legalmente admitido o que corre apenas até ao dia do 12.º aniversário do menor, salvo filho com deficiência ou doença crónica.

<sup>3</sup> E não “impossibilidade”, como consta no pedido.





Pelo exposto e em referência à i) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º, de concluir também que a solicitação de uma declaração quanto à comunhão de mesa e habitação com o menor também foi atendida pela trabalhadora através da sentença com que instruiu o pedido.

- 2.12.** Reportando-nos agora à observância pela entidade empregadora dos prazos determinados pelos números 2 e 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, normas respeitantes quer ao prazo para a comunicação da intenção de recusa do pedido ao trabalhador, quer ao prazo da remessa do processo à CITE, decorrido o prazo para pronúncia da trabalhadora, a análise do processo permite concluir que a tramitação a que nos referimos no ponto 2.10 *ii)* foi respeitada.
- 2.13.** No que respeita aos fundamentos para a intenção de recusa do pedido invocados pela entidade empregadora e da necessidade legalmente determinada de aqueles assentarem em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, é de atender ao seguinte:
- 2.13.1.** O pedido da trabalhadora visa obter uma autorização de trabalho em regime de horário flexível, e está formulado, em síntese, nos seguintes termos: pede a manutenção do horário praticado, ou seja, horário entre as 9h00 às 18h00.
- 2.13.2.** Em oposição ao pedido, a entidade empregadora responde ao requerimento da trabalhadora, porém incorre em contradição entre a fundamentação que consta na comunicação que dirigiu à trabalhadora e a fundamentação que, por sua vez, consta no anexo à mesma, tendo por título “Exposição de Motivos”.



2.13.3. Com efeito, a empresa comunica à trabalhadora (<sup>4</sup>):

*...“Infelizmente, por necessidades imperiosas de funcionamento da empresa, não nos será 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.”*

2.13.4. Todavia, na “Exposição de Motivos”, a entidade empregadora alega que é para *otimizar recursos que são canalizadas a maior parte das tarefas – e logo, a necessidade de força de trabalho – para o período da manhã, num horário compreendido entre as **6h00 e as 15h00** (<sup>5</sup>), de modo a que o essencial da reposição esteja feito antes abertura da loja ao Público, evitando ruturas de produtos nos expositores durante o período de abertura e assim maximizando as vendas.*

2.13.5. Sendo o teor da comunicação à trabalhadora a reportar a recusa em termos tão díspares ao da Exposição de Motivos, cumpre apreciar separadamente a primeira das duas.

2.13.6. A recusa do pedido atenta a alegação da necessidade de maior número de trabalhadores para o final do dia não constitui suporte pertinente a uma análise a uma recusa de pedido da trabalhadora por

<sup>4</sup> O negrito das letras do texto não constam do original.

<sup>5</sup> Idem.



duas ordens de razões: em primeiro lugar por que não tem associada nenhuma referência factual que a suporte; em segundo e de forma decisiva, porque é a própria empresa que, na Exposição de Motivos, admite que para “o período intermédio” e o de “fecho” de funcionamento (que manifestamente abrangem o “período de final” que é aludido no documento) são períodos sem carência de pessoal em número tão significativo como o que é referido para o “período da manhã”, desde “o início do projeto de Eficácia Laboral”.

- 2.13.7.** Pelo exposto, atento o carácter contraditório e não factualmente fundamentado e assim manifestamente irrelevante para fundamentar a recusa por razões imperiosas do funcionamento da empresa que retira efeito útil ao primeiro documento, conclui-se que é da apreciação da Exposição de Motivos que pode resultar a apreciação decisiva acerca da existência de razões imperiosas para a recusa de autorização ao requerido pela trabalhadora
- 2.13.8.** Atento o teor da Exposição de Motivos e cingindo-nos apenas à fundamentação desta, cumpre referir o seguinte: este documento indica como indispensável iniciar o funcionamento da secção às 6h00 para ser efetuada a reposição de produtos como fundamento para recusa ao horário proposto. Todavia, esta reposição prolonga-se, afirma a entidade empregadora, até às 15h00, sendo que, em termos globais, existem outros 6 trabalhadores a entrar ao serviço ora às 6h00, ora às 7h00 e também às 7h30 para essa mesma tarefa e ainda que o pedido da trabalhadora, com pedido de entrada flexível a partir das 9h00, também implica que a mesma não deixaria de poder assegurar parte significativa desse trabalho. A conclusão da entidade empregadora é que, apesar de tal força de trabalho, esta não será suficiente para o desiderato sem a inclusão da trabalhadora a que



respeita o presente parecer, pelo que encontra aqui um fundamento para a recusa do seu requerimento.

**2.13.9.** Todavia, não está cabalmente demonstrado que o horário e trabalho remanescente não poderia ser reafectado aos 4 trabalhadores com período normal de trabalho de 20 horas por semana, 2 trabalhadores com 30 horas por semana, e outros 6 trabalhadores a tempo inteiro – e não 5, se incluir neste conjunto Teresa Glória.

**2.13.10.** Por outro lado, a conclusão de insuficiência não tem sustentação por outro motivo: a recusa de autorização fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do empresa, no caso no número de 5 trabalhadores necessários serem indispensáveis para atender à reposição dos produto. Porém, tem como evidência desfavorável à mesma a constatação de, no ponto 26.º da Exposição de Motivos, a empresa referir que para *garantir os direitos da trabalhadora* apresentou e viu recusada uma proposta de mudança de secção (para as caixas) com alteração da carga horária para as 30h mensais e ainda uma proposta, igualmente recusada pela trabalhadora, para entrar às 7h30 em vez das 6h00.

**2.13.10.1.** Do exposto nesse ponto 26.º da Exposição de Motivos resulta, afinal, que nem a secção sofreria por um adiamento do início da atividade da trabalhadora das 6h00 para hora mais tardia das 7h30 (o que todavia é manifestamente insatisfatório para as necessidades de conciliação da vida profissional com a familiar da trabalhadora, nomeadamente por ser a partir das 8h30 que o seu filho menor de seis anos frequenta o respetivo estabelecimento escolar, por sinal público), nem seria sequer danosa para o funcionamento da secção a própria saída da trabalhadora para outra área (a das caixas), sendo



para a empresa seria aparentemente suficiente obter a diminuição da carga horária (e salário, pressupõe-se) da trabalhadora.

**2.13.11.** Nestes termos, atenta a própria exposição de motivos, é forçoso concluir que não se encontra na mesma a demonstração indubitável de que a intenção de recusa da autorização de trabalho em regime de horário flexível à trabalhadora se funda em razões imperiosas de funcionamento da empresa.

**2.13.12.** Por último, cumpre assinalar que a empresa alega ainda que outros trabalhadores têm igualmente necessidade de conciliação da vida profissional com a vida familiar. Todavia, essa necessidade apenas é alegada e não resulta do processo demonstração alguma que o tenham solicitado, nem que a empresa tenha já atendido a pedidos de horário flexível ou de outra forma para conciliação da vida profissional com a vida familiar.

**2.14.** Atenta a fundamentação em que se baseou a intenção de recusa e a análise efetuada, esta Comissão não a considera fundamentada em razões imperiosas do funcionamento da empresa, pelo que cumpre emitir parecer desfavorável à intenção de recusa.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., S.A., respeitante ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível da sua trabalhadora trabalhadora ..., com a categoria profissional de Operadora de Supermercado, 1.º Ano, a exercer funções na Secção de Doce do estabelecimento “...” da supra referida entidade empregadora.



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO

**CITE**

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 7 DE MARÇO DE 2013**