

## RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 362/CITE/2014

**Assunto:** Resposta à reclamação do parecer n.º 362/CITE/2014, solicitado, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, na sequência da comunicação da ..., Lda., da intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares  
Processo n.º 1007 – FH/2014

### I – OBJETO

- 1.1. Em 25.11.2014, a CITE recebeu da ..., Lda., Reclamação do parecer referido em epígrafe, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 05.11.2014, solicitado, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, relativo à intenção de recusar o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., parecer esse que foi desfavorável à referida intenção de recusa.
- 1.2. A CITE no âmbito das suas competências previstas no artigo 3.º, alínea c) do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26.03, tem de apreciar os requisitos processuais, nomeadamente, verificar a existência do fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, para a recusa do pedido de horário flexível, nos termos do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 1.3. Ora, na presente reclamação a entidade empregadora refere, nomeadamente o seguinte:

- 1.4. “A trabalhadora ... presta a sua atividade profissional para a reclamante na Loja ..., sita no Centro Comercial ..., em Lisboa, a qual tem horário de abertura entre as 10h e as 24h”.
- 1.5. “A trabalhadora endereçou um pedido à reclamante a 12 de setembro de 2014 no sentido de obter autorização para trabalhar no regime de horário de trabalho flexível, com entrada às 8h45 e saída às 18h de terça a sexta-feira e aos sábados e feriados das 7h às 19h, sempre com 30 min de refeição, devido à necessidade de prestar apoio à sua filha menor, ... de 7 anos e à sua filha maior, ..., portadora de diabetes Tipo I”.
- 1.6. “A reclamante respondeu à trabalhadora a 29 de setembro de 2014, comunicando-lhe que tencionava recusar o horário de trabalho que ela havia requerido, por este não coincidir com o horário de abertura do estabelecimento onde ela exercia a sua atividade profissional”.
- 1.7. “Na aludida comunicação, a reclamante referiu que a loja sita no Centro Comercial ... tem um horário de abertura das 10h da manhã às 24h”.
- 1.8. “Tendo, ainda, referido que, "os horários de trabalho dos trabalhadores do turno diurno estão organizados entre as 10h e as 19h com um intervalo de descanso ou, entre as 10h e as 20h, com duas horas de intervalo de descanso”.
- 1.9. “E que, os únicos trabalhadores que entram antes das 10h da manhã, em regra, dois dias por semana, são os que pertencem à equipa operacional, (equipa responsável pela receção de mercadoria e organização do armazém), e à equipa comercial responsáveis pelo *merchandising* da loja”.
- 1.10. “A reclamante indicou, também, que às segundas e quintas-feiras os aludidos trabalhadores têm o seguinte horário.”
- 1.11. “Equipa operacional: ...: segunda-feira e quinta-feira entra às 7:00 horas; ...: segunda-feira e quinta-feira entra às 7:00 horas; ...: segunda-feira e quinta-feira entra às 7:00 horas; ...: segunda-feira e quinta-feira entra às 7:00 horas; ...:

segunda-feira e quinta-feira entra às 7:00 horas e terça e sexta-feira entra às 8:00 horas.”

- 1.12.** “Equipa Comercial: ... (comercial ...) - segunda-feira e quinta-feira entra às 8:00 horas; ... (comercial ...) - segunda-feira e quinta-feira entra às 9:00 horas; ... (comercial ... - segunda-feira e quinta-feira entra às 9:00 horas; ... (comercial ...) - segunda-feira e quinta-feira entra às 8:00 horas; ... (comercial ...) - segunda-feira e quinta-feira às 8:00 horas”.
- 1.13.** E que “nos demais dias da semana os trabalhadores suprarreferidos entram às 10:00 horas e saem às 18:00 horas ou às 19:00 horas, de acordo com o intervalo de descanso (de uma ou duas horas)”.
- 1.14.** “Resultando dos factos aduzidos pela reclamante que o horário de abertura do estabelecimento é às 10 horas da manhã, hora de entrada da equipa de vendedores que não exercem funções operacionais (receção de mercadoria e organização do armazém) ou comerciais (responsáveis pelo "merchandising" da loja”.
- 1.15.** “Ou seja, os trabalhadores indicados no ponto 7 da presente reclamação, às segundas e quintas-feiras (dias de chegada de mercadoria à loja) entram antes das 10:00 horas, devido às tarefas específicas que desempenham, mas nos demais dias da semana entram à hora de abertura da loja ao público (10:00 horas)”.
- 1.16.** “Inferindo-se dos factos acima referidos que a reclamante não poderia autorizar a trabalhadora a entrar ao serviço às 8:45, às terças, quartas, quintas e sextas-feiras e aos sábados e dias feriados às 7:00, por tal horário não se conter dentro do horário de funcionamento do estabelecimento”.
- 1.17.** “Sendo a falta de coincidência do horário de abertura do estabelecimento em causa, com o horário pretendido pela trabalhadora, o motivo que levou a reclamante a comunicar a intenção de recusar o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível”.

- 1.18.** “A trabalhadora respondeu à comunicação da reclamante, através de carta datada de 6 de outubro de 2014, reiterando, que pretendia a atribuição do horário das 8.45h à 18h de terça a sexta-feira e das 7h as 19h aos sábados e feriados, não fazendo contudo, qualquer apreciação aos motivos invocados pela reclamante quanto à sua intenção de recusa”.
- 1.19.** “Perante a posição da aludida trabalhadora, a reclamante, a 10 de outubro de 2014, observando o preceituado no n.º 5 do art.º 57.º, requereu um pedido de parecer prévio à sua intenção de recusa à Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, juntando cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da trabalhadora”.
- 1.20.** “No aludido pedido de parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a reclamante reiterou os motivos que já havia alegado na resposta da trabalhadora, ou seja, que o horário solicitado por ela não coincidia com o horário de abertura do estabelecimento onde ela exerce as suas funções de vendedora, com a categoria profissional de 1ª caixeira”.
- 1.21.** “Surpreendentemente, a CITE emitiu o parecer n.º 362/CITE/2014 a 5 de novembro de 2014, onde se manifestou desfavorável à intenção de recusa em atribuir o horário flexível da reclamante "em virtude de não terem sido concretizadas objetivamente as razões alegadas pela entidade empregadora, de modo a comprovar que a requerida flexibilidade de horário põe em causa o funcionamento da loja sita no Centro Comercial ...”.
- 1.22.** “FACTOS SUPERVENIENTES - Após rececionar o dito parecer, a trabalhadora enviou uma carta à reclamante a comunicar o seguinte: "de acordo com o conteúdo vinculativo do parecer n.º 352/CITE/2014, (venho) comunicar que no dia 19 de novembro apresento-me no meu local de trabalho a praticar o seguinte horário de trabalho”.
- 1.23.** Terças, quartas e quintas e sextas-feiras - com início às 08:45m e com término às 17:15m, com intervalo de descanso de meia hora; - aos sábados e feriados - com

início às 10h00m e com término às 19h:00, com Intervalo de descanso de uma hora", cf. Doc 1”.

- 1.24.** “Perante a atitude abusiva da trabalhadora, a reclamante comunicou-lhe, por via postal a 18 de novembro de 2014, que "o Parecer n.º 326/CITE/2014, apenas se pronuncia desfavoravelmente quanto aos fundamentos invocados pelo empregador para a recusa de atribuição de um horário flexível, não conferindo o Direito à Trabalhadora de decidir o horário de trabalho que pretende realizar" e ainda que nesses "termos, o empregador não prescinde do Direito estabelecido n.º 3 do Artigo 56.º do Código do trabalho de elaborar o horário flexível da trabalhadora com responsabilidades familiares”.
- 1.25.** “Sendo que, em "estreita obediência ao recomendado pela CITE" a reclamante salientou à trabalhadora que o horário que lhe ia ser atribuído, "em regime de horário flexível" iria ser o seguinte”.
- 1.26.** “Terças, Quartas, Quintas e Sextas-feiras: Das 10:00h às 18:30h, com 30 minutos de intervalo de descanso (das 13h30m às 14h) Sábados e dias Feriados: Das 10:00h às 19:00h, com uma hora de intervalo de descanso (das 14h às 15h) Domingos e Segunda-feira Folga”.
- 1.27.** “A reclamante salientou, no entanto, à trabalhadora que "O horário de trabalho é reflexo da decisão da CITE e poderá ser modificado nos exatos termos em que aquela decisão venha a ser alterada ou revogada judicialmente, não obstante deverá ser pontualmente cumprido, sob pena de termos de agir disciplinarmente (...)”
- 1.28.** “Cabe, ainda, referir que no dia 18 de novembro, depois de emitido o parecer da CITE n.º 362/CITE/2014, objeto da presente reclamação, e já depois da supra referida comunicação lhe ter sido enviada, a trabalhadora comunicou à reclamante que ia passar a entrar às 8:45 e a sair às 17:15, às terças, quartas, quintas e sextas-feiras, com intervalo de 30 minutos, e a entrar às 7:00 e aos sábados e feriados, início às 10:00 e saída às 19:00, com intervalo de descanso de 1:00 hora”.

- 1.29.** “Tendo a trabalhadora demonstrado com a sua atitude que o parecer desfavorável que a CITE emitiu, à intenção de recusa da reclamante, a tinha confundido e levado a pensar que tal parecer era favorável ao horário que ela havia requerido”
- 1.30.** “Quando, na verdade, a CITE concordou com a reclamante, pelo menos, quanto à hora de abertura do estabelecimento, às 10:00 horas”.
- 1.31.** “E, claramente, para satisfazer o pedido da trabalhadora encaixou 8:00 horas entre as 10:00 e as 18:00, com um intervalo de descanso de 30 minutos”.
- 1.32.** “O que, com o devido respeito, constitui um erro de aritmética, porque das 10:00 às 18:00, com um intervalo de 30 minutos, dá 7:30 de trabalho e não 8:00 horas”.
- 1.33.** “DO DIREITO No referido parecer, a CITE considera, no ponto 2.2, que o pedido da trabalhadora é de trabalho em horário flexível., nos termos do preceituado no n.º 2 do 56.º do CT/2009 em que se entende "por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites os horas de início e termo do período normal de trabalho diário".
- 1.34.** “A CITE reconhece, também, no ponto 2.2.3. que os trabalhadores têm direito a "trabalhar no regime especial de horário flexível, permitindo-lhe escolher dentro de certos limites, as horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador (...) [designar], dentro da amplitude determinada pelo requerente, períodos para o início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário".
- 1.35.** “Referindo, ainda, no ponto n.º 2.2.17. do seu parecer que "Neste sentido, e no caso concreto, não se afigura que o empregador não possa determinar para uma amplitude indicada de 8.00h - entre as 10h e as 18h, um intervalo de descanso de 30 minutos, fixar um horário com saída diária até as 18h, às terças, quartas, quintas e sextas feiras, e aos sábados e dias feriados saída às 19h”.
- 1.36.** “Face a tais argumentos resulta, de forma clara e inequívoca, que a CITE, apesar do parecer desfavorável que emitiu, aceitou as premissas em que a reclamante assentou a sua argumentação”.

- 1.37.** “Para retirar tal conclusão, basta atentar no horário que a CITE define, "para uma amplitude indicada de 8.00h - entre as 10h e as 18h, um intervalo de descanso de 30 minutos, fixar um horário de saída diária até às 18:00 horas, às terças, quartas, quintas e sextas-feiras e aos sábados e dias feriados saída às 19:00 horas”.
- 1.38.** “No entanto, com o devido respeito, não conseguimos entender o alcance da posição da CITE, mormente o seu conceito de amplitude, o qual é fundamental para a compreensão e constituição do regime de horário flexível”.
- 1.39.** “Pois, percute-se, o regime regulado no art.º 56.º do CT/2009, dispõe que "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”.
- 1.40.** “Ora, nos limites determinados pela CITE (10:00 às 18:00 com intervalo de 30 minutos) não pode ser compreendido, sequer, um dia de 8 horas de trabalho, pelo que é forçoso concluir que não pode haver escolha ou amplitude no referido horário, sendo que se trata, em vez disso, de alteração de horário de trabalho”.
- 1.41.** “E assim, conclui-se que não se está perante uma determinação que se consubstancie num regime de horário flexível”.
- 1.42.** “Atente-se que o pedido de horário flexível feito pela trabalhadora ... à reclamante era o próprio objeto do parecer prévio requerido à CITE”.
- 1.43.** “Não se estava a submeter à apreciação da CITE, uma alteração do horário de trabalho da trabalhadora ..., mas, como se disse, um pedido de horário flexível”.
- 1.44.** “Face ao exposto, é legítimo concluir-se que a CITE reconhecia que o objeto do pedido de parecer era uma apreciação de intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível”.
- 1.45.** “Tendo reconhecido, ainda que implicitamente, que assistia razão à reclamante, ao manifestar a sua intenção de recusar atribuir um horário de trabalho que implicava que a trabalhadora entrasse ao serviço antes da abertura da loja”.

- 1.46.** “A CITE fundamentou o seu parecer desfavorável à reclamante “em virtude de não serem concretizados objetivamente as razões alegadas pela entidade empregadora, de modo a comprovar que a requerida flexibilidade de horário põe em causa o funcionamento da loja”.
- 1.47.** “Contudo, ao determinar que a trabalhadora em causa passasse a entrar às 10:00 horas, o parecer da CITE esteve em conformidade com o declarado pela reclamante quanto à não coincidência do pedido da trabalhadora com o horário de abertura do estabelecimento”.
- 1.48.** “Havendo tão-somente discrepância quanto ao conceito de horário flexível”.
- 1.49.** “Razões pelas quais não se alcança o parecer desfavorável da CITE pela sua natureza confusa e contraditória”.
- 1.50.** “Já que os argumentos plasmados no 2.2.17. contrariam a conclusão do referido parecer”.
- 1.51.** “Assim sendo, e na medida em que estamos perante um ato administrativo com uma fundamentação contraditória e, por vezes vaga, o referido parecer é anulável, de acordo com o art.º 141.º, pelo que deve ser revogado ou alterado pelo seu próprio autor”.
- 1.52.** “Nestes termos requer-se a V. Exa. que se digne revogar o ato administrativo constituído pelo parecer n.º 362/CITE/2014, nos termos dos art.º 135.º, 141.º e 142.º do CPA na medida em que a fundamentação do referido parecer apresentou-se confusa e contraditória”.

## II – ANÁLISE

- 2.1.** Na emissão do parecer em causa, a CITE, observou rigorosamente todos os requisitos legais, face aos elementos constantes do processo de intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora



com responsabilidades familiares, que lhe foi remetido pela entidade empregadora.

- 2.2.** A CITE é, desde 1979, a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.
- 2.3.** Tem uma composição tripartida, constituída por representantes do governo, representantes das associações sindicais e representantes das associações de empregadores.
- 2.4.** Esta Comissão, sua composição e respetivas competências encontram-se previstas no Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica da CITE.
- 2.5.** O artigo 158.º do Código do Procedimento Administrativo concede aos particulares o direito a solicitar a revogação ou modificação dos atos administrativos, fundamentando tal pedido nos termos do artigo 159.º do mesmo Código.
- 2.6.** Não obstante, as partes podem apresentar reclamação das deliberações da CITE, para invocação de qualquer incorreção, irregularidade ou ilegalidades, que, por hipóteses, possa ter ocorrido no exercício das suas competências que lhe estão atribuídas.
- 2.7.** A entidade empregadora, ..., ora reclamante, não apresentou, em sede de reclamação, qualquer indicação de alteração das circunstâncias existentes e confirmadas no Parecer n.º 362/CITE/2014.

- 2.8.** A reclamante também não indicou qualquer facto novo relevante do conhecimento das partes suscetível de alterar a posição desta Comissão.
- 2.9.** Nestes termos, consideramos a presente reclamação improcedente, uma vez que não vêm alegados quaisquer factos novos relevantes do conhecimento das partes que ponham em causa a validade da deliberação de 5/11/2014, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião, mantendo-se o Parecer n.º 362/CITE/2014.
- 2.10.** Cumpre referir que as reclamações podem ter por fundamento a ilegalidade ou inconveniência do ato administrativo – deliberação – objeto de impugnação (art. 159.º do C.P.A.).
- 2.11.** Considerando que os atos administrativos, que sejam inválidos, só podem ser revogados com fundamento na sua invalidade, importa que na presente reclamação, seja verificada a conformidade legal do ato impugnado com o quadro regulamentar aplicável a esta situação.
- 2.12.** Impunha-se assim ao reclamante que, na presente reclamação, aduzisse matéria suficientemente reveladora do vício ou do erro em que eventualmente a decisão impugnada tivesse incorrido.
- 2.13.** Caracterizada a situação haverá, apenas, porque só isso está em causa, que apreciar se o ato reclamado está ou não conforme com a lei. E, perante os argumentos expendidos neste parecer, não pode deixar de se concluir afirmativamente.
- 2.14.** Em face da reclamação apresentada, a CITE verificou que, tal como já sucedia com os fundamentos da intenção de recusa do horário flexível requerido pela trabalhadora, os motivos alegados pela empresa não demonstram objetiva e inequivocamente que esse horário, ponha em causa o seu funcionamento, uma vez que a entidade empregadora não concretiza nem esclarece qual é o horário de funcionamento da entidade empregadora, uma vez que o conceito de horário

de funcionamento pode ser diferente do conceito de horário de atendimento ao público/abertura ao público.

- 2.15.** Ora, no presente caso, recorda-se que a trabalhadora requer autorização para trabalhar em regime de horário flexível, de forma a permitir-lhe trabalhar de terça-feira a sexta-feira, **entre as 8h45 e as 18h:00 e entre as 7:00 e as 19:00 horas, aos sábados e feriados, mantendo a folga fixa à segunda-feira**, em virtude de ter duas filhas, de 20 e 7 anos, respetivamente, portadora de doença crónica, diabetes tipo I e a mais nova não tendo formalmente qualquer incapacidade declarada, está já em processo de análise por vários especialistas, no sentido de diagnosticar a sua incapacidade.
- 2.16.** Na verdade, a entidade empregadora, como já foi referido, pretende recusar o pedido da trabalhadora, fundamentando tal recusa, com o argumento de que “o horário de abertura da nossa loja sita no Centro Comercial ... é às 10:00h da manhã”.
- 2.17.** E que “Os horários dos trabalhadores do turno diurno estão organizados entre as 10.00 e as 19:00 horas com uma hora de intervalo de descanso ou, entre as 10:00 e as 20:00 horas, com duas horas de intervalo de descanso”.
- 2.18.** Neste contexto, entende-se que motivos acima alegados pela entidade empregadora não demonstram objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento da empresa, uma vez que a entidade empregadora não esclarece qual é o horário de funcionamento da empresa e qual é o horário de atendimento/abertura ao público, conceitos diferentes.
- 2.19.** Na verdade, a entidade empregadora reconhece, nas suas alegações, n.º 7 da presente reclamação, que existem trabalhadores que entram às 7:00 horas, 8:00 horas e 9:00 horas.

- 2.20.** Assim, considerando que a trabalhadora trabalha 8 horas por dia e 40 horas por semana, considera-se que a trabalhadora dá à empresa a amplitude necessária para que esta lhe fixe um horário de trabalho que pode perfeitamente estar enquadrado no conceito do horário de funcionamento do estabelecimento, quando solicita trabalhar entre as 8h45 e as 18h, às terças, quartas, quintas e sextas-feiras, e aos sábados e dias feriados entre as 7h e as 19h, mantendo a folga fixa à segunda-feira – coincidente, portanto, com o horário de funcionamento e de atendimento ao público e garantido sempre o horário de abertura.
- 2.21.** Cumpre ainda salientar que a CITE, no seu Parecer n.º 362/CITE/2014, recomendava ainda à entidade empregadora que, na elaboração do horário de trabalho, devia garantir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar da trabalhadora.
- 2.22.** Porém, tal não aconteceu.
- 2.23.** Com efeito, a entidade empregadora continua a recusar reiteradamente a atribuição de horário flexível ao abrigo da parentalidade à trabalhadora, mãe de duas filhas, de 20 e 7 anos, respetivamente, portadora de doença crónica, diabetes tipo I e a mais nova não tendo formalmente qualquer incapacidade declarada, está já em processo de análise por vários especialistas, no sentido de diagnosticar a sua incapacidade.
- 2.24.** A Conciliação afigura-se, portanto, como um direito com importantes consequências na vida do trabalhador. Certa doutrina considera-o inclusive como mais um princípio do nosso ordenamento jurídico derivado do princípio da proteção do trabalhador, como os princípios de proteção da maternidade e da paternidade, da dignidade e da segurança no emprego e da igualdade de oportunidades no acesso ao emprego.
- 2.25.** O cumprimento do princípio da conciliação da atividade profissional com a vida familiar exige dos empregadores uma organização do trabalho, que tenha em conta as necessidades familiares dos seus trabalhadores, designadamente

quando estes tenham de acompanhar os seus filhos menores ou com deficiência ou doença crónica.

- 2.26.** Uma das formas de o Estado tutelar a Conciliação e a Parentalidade é através da legislação laboral ordinária, o que fez no Código do Trabalho, consagrando, desde logo, e no que toca à Conciliação, um dever geral do empregador de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (artigo 127.º n.º 3 do Código do Trabalho) e, no que toca a ambos os princípios, um dever específico na organização do tempo de trabalho segundo o qual o empregador deve facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (artigo 212.º do Código do Trabalho), afastando a ideia de que o período de funcionamento é um limite absoluto à organização dos horários de trabalho, abrindo a possibilidade de que as tarefas acessórias ou conexas com a atividade principal podem ser executadas fora dele, tais como os atos de preparação ou de conclusão daquela atividade tal como ensina Pedro Romano Martinez.
- 2.27.** O direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário (artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho), constituem ainda medidas concretas de promoção da conciliação da vida profissional e familiar de trabalhadores com responsabilidades familiares.
- 2.28.** Esta realidade também é reconhecida e respeitada no âmbito da União Europeia. A este propósito, a Resolução do Parlamento Europeu sobre a conciliação entre vida profissional, familiar e privada (2003/2129/(INI)): “Considera que a política da família deve criar condições para que os pais passem mais tempo com os filhos; uma repartição mais equilibrada entre a vida profissional e os cuidados aos próprios filhos resultariam, em muitos casos, num melhor contacto entre pais e filhos e teria ainda efeitos positivos, promovendo a constituição de famílias e uma maior estabilidade das mesmas; considera ainda que uma redução global do tempo diário de trabalho é a melhor forma de promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.”

- 2.29.** Termos em que se conclui que conciliar a vida familiar e profissional implica promover nas organizações a sensibilização e implementação de medidas conciliadoras, assim como também requer adequar e melhorar as respostas de apoio social às necessidades das famílias.
- 2.30.** Neste sentido, avaliando ser possível à entidade empregadora facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, a sua concretização traduz-se no cumprimento de um dever legal, e nessa medida não deve comportar tratamento menos favorável da trabalhadora requerente.
- 2.31.** Além disso, a entidade empregadora ..., Lda., não concretiza os prejuízos que daí advêm, face aos meios humanos disponíveis e ao horário flexível pretendido por aquela trabalhadora, uma vez que não indica qual o número de trabalhadores com as funções de vendedora, ou seja, que fazem atendimento ao público, ficando por esclarecer quais são as reais funções da trabalhadora, titular da categoria profissional de primeira caixeira, uma vez que eventualmente poderão existir funções que a trabalhadora possa desempenhar no horário fora do atendimento ao público, mas coincidente com o horário de funcionamento, abrindo a possibilidade de que as tarefas acessórias ou conexas com a atividade principal podem ser executadas fora dele.
- 2.32.** Por último, cumpre referir que a entidade reclamante tem razão nas suas doudas alegações na parte em que se refere “Ora, nos limites determinados pela CITE (10:00 às 18:00 com intervalo de 30 minutos) não pode ser compreendido, sequer, um dia de 8 horas de trabalho, pelo que é forçoso concluir que não pode haver escolha ou amplitude no referido horário, sendo que se trata, em vez disso, de alteração de horário de trabalho”.
- 2.33.** E alegam ainda que “o que com o devido respeito, constitui um erro de aritmética, porque das 10:00 às 18:00, com um intervalo de 30 minutos, dá 7:30 de trabalho e não 8:00 horas”.
- 2.34.** Assim, importa corrigir este horário.

- 2.35.** Na verdade, e como já aqui foi referido, considerando que a trabalhadora trabalha 8 horas por dia e 40 horas por semana, considera-se que a trabalhadora dá à empresa a amplitude necessária para que esta lhe fixe um horário de trabalho que pode perfeitamente estar enquadrado no conceito do horário de funcionamento do estabelecimento, quando solicita trabalhar entre as 8h45 e as 18h, às terças, quartas, quintas e sextas-feiras, e aos sábados e dias feriados entre as 7h e as 19h, mantendo a folga fixa à segunda-feira – coincidente, portanto, com o horário de funcionamento e de atendimento ao público e garantido sempre o horário de abertura.
- 2.36.** Esclarece-se que é doutrina unânime desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixada dentro de uma amplitude temporal diária indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.
- 2.37.** Neste sentido, avaliando ser possível à entidade empregadora facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, a sua concretização traduz-se no cumprimento de um dever legal, e nessa medida não deve comportar tratamento menos favorável da trabalhadora requerente.
- 2.38.** Todavia, caberia ao empregador elaborar o regime de trabalho com flexibilidade de horário, dentro dos limites da lei, por forma a facilitar à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, nos termos do n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho, “O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.
- 2.39.** Ora, os motivos alegados pela entidade empregadora, não constituem razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois a entidade não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido

pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora.

- 2.40.** Cumpre referir que, nos termos da lei, a recusa deve ser fundamentada em razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituir a/o trabalhador/a por esta ser indispensável.
- 2.41.** As aludidas razões, por serem meras alegações de índole conclusiva, não permitem, no caso em apreço, avaliar objetivamente de que forma pode ocorrer prejuízo para o funcionamento do estabelecimento comercial onde está inserida a trabalhadora.
- 2.42.** Na realidade, a entidade empregadora não demonstra quais as exigências imperiosas de funcionamento que a impedem de autorizar horário flexível à trabalhadora com responsabilidades familiares, designadamente **informando qual o regime de horário flexível em vigor naquele estabelecimento.**
- 2.43.** Nestes termos, os motivos invocados pela entidade empregadora não justificam objetivamente a recusa do pedido formulado pela trabalhadora, nos termos exigidos pela lei, por se considerar serem os mesmos alegados de forma genérica e hipotética.
- 2.44.** Importa reforçar que cabe à entidade empregadora elaborar o regime de trabalho com flexibilidade de horário, dentro dos limites da lei, por forma a facilitar à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, nos termos do n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho e logicamente esta medida permitirá à empresa negociar uma realidade laboral adaptada às suas circunstâncias e necessidades, o que permite ganhos de eficiência, bem como, dá a oportunidade de implementar os instrumentos de flexibilidade introduzidos pelo Código do Trabalho.



- 2.45. É, pois, de salientar que o acervo legislativo aplicável aos/às trabalhadores/as com responsabilidades familiares, aponta para a necessidade da reorganização da atividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, como desígnio da realização do cidadão na sua dimensão profissional e pessoal.
- 2.46. O reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar-se de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.
- 2.47. Face ao exposto, deve concluir-se que os fundamentos apresentados pela entidade empregadora não são passíveis de ser enquadrados como configurando uma situação de exceção, tal como prevista no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.48. A entidade empregadora não logrou comprovar os motivos concretos e objetivos que ponham em causa o funcionamento da mesma, na medida em que não está quantificado o risco ou prejuízo que tenha reflexos financeiros ou ainda a razão objetiva de eventual alteração de horário para o funcionamento das secções da empresa.
- 2.49. Impunha-se assim à reclamante que, na presente reclamação, aduzisse matéria suficientemente reveladora do vício ou do erro em que eventualmente a decisão impugnada tivesse incorrido.
- 2.50. Nestes termos a CITE mantém o **Parecer n.º 362/CITE/2014**, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 05/11/2014.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE delibera considerar a presente reclamação improcedente, uma vez que não vêm alegados quaisquer factos novos relevantes do conhecimento das partes que ponham em causa a validade da deliberação de 5 de novembro de 2014, mantendo o Parecer n.º 362/CITE/2014.
- 3.2. Remeter o processo à ACT – Autoridade Para as Condições de Trabalho, para que, dentro das suas competências inspetivas, e nos termos considerados convenientes, assegure que o direito da trabalhadora em praticar o horário flexível é exercido, de facto.
- 3.3. Comunicar à empresa e à trabalhadora o teor da presente resposta à reclamação.

**APROVADA POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE DEZEMBRO DE 2014, TENDO A REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO, QUE SE TRANSCREVE:**

#### “DECLARAÇÃO DE VOTO

Face à apresentação pela trabalhadora e envio de uma nota de culpa que foi remetida à jurista da CITE dando-lhe conhecimento da instauração de um processo disciplinar que tem uma relação direta com o parecer n.º 362/CITE/2014 apresentado. Pelo que se entende que existem evidentes indícios de retaliação que carecem de imediata tomada de posição e que entendemos deveriam constar já no presente processo referenciado, com a respetiva remessa do processo à ACT”.