

PARECER N.º 258/CITE/2017

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 664-FH/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 21.04.2017, da empresa ...S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de primeira caixeira, conforme, sucintamente, se transcreve:

“Assunto: Pedido de Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares.

..., S.A., vem, 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, enviar o processo relativo ao pedido apresentado pela nossa trabalhadora ... com a categoria profissional de primeira caixeira, para trabalhar em regime de horário flexível e à nossa intenção de recusar o mesmo com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do estabelecimento onde ela exerce a sua atividade profissional.

- Fundamentação:

1. Por carta datada de 21/03/2017, rececionada a 22/03/2017, a aludida trabalhadora, requereu ao empregador autorização para trabalhar no regime de horário flexível, nos seguintes termos (cfr. doc. 1):

(...)

A trabalhadora juntou ao seu requerimento um atestado da União das Freguesias ..., para prova de que vive com os menores em comunhão de mesa e habitação, uma declaração do Agrupamento de Escolas ... e uma declaração da entidade empregadora do pai dos filhos.

2. Por carta remetida por correio registado, com aviso de receção, a 07/04/2017, a Direção de Recursos Humanos da empresa comunicou à trabalhadora que tencionava recusar o seu pedido com os fundamentos que infra se transcrevem (cfr. doc. n.º 2):

(...)

A resposta dos Recursos Humanos desta empresa, acima transcrita, foi rececionada pela trabalhadora a 11/04/2017, conforme aviso de receção que se anexa (cfr. doc. n.º 3).

Por carta datada de 13/04/2017, rececionada a 17/04/2017, a trabalhadora, face à intenção de recusa do empregador, respondeu nos seguintes termos (cfr. doc. n.º 4):

(...)

Na carta supratranscrita, a trabalhadora refere que a ... e ... já não fazem parte do quadro de pessoal do estabelecimento. O que corresponde, efetivamente, à verdade.

Porém, apesar de, entretanto, ter ocorrido a referida alteração, mantem-se a impossibilidade de atribuir à trabalhadora o horário por ela pretendido, de sair diariamente às 18:00 horas e não prestar trabalho aos sábados, domingos e feriados.

Pelo que são dão aqui por integralmente reproduzidos os fundamentos invocados

na carta dirigida à trabalhadora, a 07/04/2017, para lhe manifestar a intenção de recusar "autorização para trabalhar em regime de horário flexível".

Sendo certo que o horário requerido pela trabalhadora não é um horário flexível.

Na verdade, o horário diário pretendido pela trabalhadora, é de 7:00 horas, com entrada às 10:00 (hora de entrada dos vendedores) e saída às 18:00, com uma hora de intervalo para refeição, numa plataforma rígida e não flexível.

O estabelecimento onde a trabalhadora exerce a sua atividade profissional, não tem, de momento, nenhum horário diurno compatível para lhe atribuir.

Em consequência, se lhe fosse atribuído o horário por ela requerido, iríamos, pôr em causa, exigências imperiosas do funcionamento do estabelecimento, reforçando pessoal nas horas de menor venda e reduzindo-o nas horas de maior venda.

O mesmo se diga relativamente aos dias de descanso pretendidos pela trabalhadora, sábados, domingos e feriados, todos dias em que o volume de vendas, e o trabalho na loja, aumenta drasticamente.

Em conformidade com os factos acima aduzidos, vimos solicitar a V. Ex.º que se digne submeter a essa Comissão o presente processo a fim de ser emitido parecer prévio à nossa intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora

Junta-se: 4 documentos"

- 1.1.1** Em 22.03.2017, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

"Assunto: Pedido de Flexibilidade de Horário

Exmos. Senhores,

*Como é do vosso conhecimento, tenho 2 filhos, a ... de 7 anos e o ... de 9 meses.
(Doc. 1)*

*A minha filha frequenta a Escola básica e Jardim de Infância ... pertencente ao
agrupamento de Escolas ..., matriculada para frequentar o ano letivo 2016/2017,
no horário das 9h00 às 19h30. (Doc. 2.)*

O meu filho, fica, por enquanto, aos cuidados da avó.

*O meu marido, pai dos meus filhos, trabalha na Empresa ..., SA, em ..., a
desempenhar ... funções ... de
Operador ..., num regime de trabalho de 3 turnos rotativos com folgas variáveis.
(Doc. 3)*

*Face às razões expostas, venho solicitar que me seja atribuído, com efeitos 30 dias
após a receção da presente, o regime de flexibilidade de horário em moldes que
me permitam terminar o período de trabalho até às 18h00, com 1h00 de pausa
para refeição de 2.ª feira a 6.ª feira, excluindo a prática laboral aos sábados,
domingos e feriados.*

*Neste momento ainda me encontro a gozar a amamentação, 1h no início do
turno e a outra hora no fim do turno, que muito agradeço que tenham em
consideração e que até o meu filho completar 1 ano de idade, será para manter
este direito ao gozo da dispensa para a amamentação, nestes moldes.*

*O direito, que por esta via exerço, acha-se consignado nos artigos 56.º e 57.º do
Código do Trabalho.*

*De harmonia com o disposto no artigo 56.º n.º 3 do referido compêndio normativo,
o horário flexível é elaborado pelo empregador.*

Na elaboração de tal regime, devem Vs Exas. observar as regras previstas no n.º 3 a), b) e c) do mesmo preceito.

Junto declaração prevista no n.º 1, alínea b) do artigo 57.º do CT.(Doc.1)

Com os melhores cumprimentos

Atentamente

(...)

Anexo: Citados documentos”

- 1.1.2** Em 07.04.2017, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua decisão, que esta recebeu em 11.04.2017, conforme, sucintamente, se transcreve:

“Assunto: V/ pedido de “Autorização para trabalho em regime de horário flexível”.

Ex.ª Senhora,

Tendo presente a sua comunicação datada de 21/03/2017, rececionada nos nossos serviços no dia 22/03/2017, através da qual nos veio solicitar autorização para passar a trabalhar em regime de horário flexível, de forma a prestar trabalho de segunda-feira a sexta-feira, com horário de saída às 18:00 horas, com 1:00 hora de pausa para refeição e exclusão de prática laboral aos sábados, domingos e feriados, a fim de poder dar assistência aos seus dois filhos, ambos com menos de 12 anos de idade, vimos comunicar-lhe que não nos será possível satisfazer a sua pretensão, porquanto a atribuição do horário pretendido por V. Ex.ª iria colidir com os horários dos trabalhadores da bolsa de ... onde está inserida, o que, comprometeria a gestão, o orçamento e o normal funcionamento da loja onde exerce a sua atividade profissional.

Como sabe, a referida loja está aberta ao público durante os sete dias da semana, com um horário de abertura entre as 10:00 e as 20:00 horas e de funcionamento entre as 9:00 e as 21:00 horas, o que faz com que os Recursos Humanos da empresa se vejam obrigados a distribuir os trabalhadores e a organizar os tempos de trabalho dos mesmos de forma a garantir uma atividade eficiente do estabelecimento longo de todo o seu período de abertura e de funcionamento.

O critério de distribuição dos trabalhadores pelas várias secções da loja, é feito com base no volume de vendas por hora, por dia e por semana; pela distribuição de tarefas pelos dias da semana; pelo orçamento de horas de que a loja dispõe e pelo cargo e funções que cada trabalhador desempenha.

Em consequência, quando fazemos o planeamento dos horários e a distribuição do número de trabalhadores presentes na loja, procuramos ter o número adequado de trabalhadores para fazer face ao maior volume de vendas que ocorre ao fim da tarde (18:00 às 20:00 horas) e, em especial, ao sábado, que é o dia mais forte em termos de vendas, conforme quadro que infra se transcreve: (...)

No caso concreto da bolsa de trabalhadores de ..., onde V. Ex.^a está integrada, os horários de trabalho estão organizados da seguinte forma:

•... (40h) — Comercial ... (responsável pelo merchandising da secção ...)

Tem filho(s) menor(es) de 12 anos

Horário: 09h - 18h / 10h - 19h / 12h - 21h

Folgas: 1ª S: 4ª e Domingo, 2ª S: Sábado e Domingo 3ª S: 3ª e 6ª.

Não pode alterar horário devido à responsabilidade de merchandising.

•... – *Vendedora*

Tem filho(s) menor(es) de 12 anos

Horário: 10h - 19h / 11h - 20h / 12h - 21h

*Folgas: 1ª S: Sábado e Domingo, 2ª S: 4ª e Domingo, 3ª S: 3ª e Domingo.
Não aceita alterações no horário que impliquem sair mais tarde mais vezes por semana.*

• ... (40h) - *Comercial ... (responsável pelo merchandising da secção ...)*

Não tem filho(s) menor(es) de 12 anos

Horário: 09h - 18h / 10h - 19h, / 12h - 21h

Folgas: 1ª S: 3ª e 6ª, 2ª S: 4ª e Domingo, 3ª S: Sábado e Domingo.

Não pode alterar horário devido à responsabilidade de merchandising.

• ... (40h) - *Vendedora*

Licença de Maternidade

Horário: 10h - 19h / 12h - 21h

Folgas: 1ªS: 4ª e Sábado, 2ªS: Sábado e Domingo, 3ª S: 4ª e Domingo

Não aceita alterações no horário que impliquem sair mais tarde mais vezes por semana.

• ... (35h) - *Comercial ... (responsável pelo merchandising da secção ...)*

Não tem filho(s) menor(es) de 12 anos

Horário: 09h - 18h / 10h - 19h / 12h - 21h

Folgas: 1ªS: Sábado e Domingo, 2ª S: 3ª e 6ª, 3ª S: 4ª e Domingo.

Não pode alterar horário devido à responsabilidade de merchandising.

•... (25h) – Vendedor

Tem filho(s) menor(es) de 12 anos

Horário: 16h - 21h

Folgas: 1ªS: 4ª e Domingo, 2ªS: 4ª e 6ª, 3ª S: 4ª e 6ª

• ... (25h) - Vendedora

Não tem filho(s) menor(es) de 12 anos

Horário: 16h — 21h

Folgas: 1ª S: 2ª e Domingo, 2ªS: 2ª e 4ª, 3ªS: 2ª e 5ª

• ... (25h) – Vendedora

Não tem filho(s) menor(es) de 12 anos

Horário: 10h - 15h / 11h - 16h

Folgas: 1ª S: 5ª e 6ª, 2ªS: 2ª e 6ª, 3ªS:3ª e Domingo

• ... (20h) – Vendedora

Não tem filho(s) menor(es) de 12 anos

Horário: 17h - 21h / 16h — 20h

Folgas: 1ªS: 2ª e 5ª, 2ªS: 5ª e Sábado, 3ªS: 5ª e Domingo

- ... (20h) – Vendedora

Não tem filho(s) menor(es) de 12 anos

Horário: 17h - 21h

Folgas: 1ªS: 4ª e 5ª, 2ªS: 3ª e Domingo, 3ªS: 4ª e 6ª

- ... (20h) - Vendedora

Não tem filho(s) menor(es) de 12 anos

Horário: 10h - 17h/ 17h - 21h

Folgas: 1ª S: 2ª, 5ª e Domingo, 2ª S: 2ª, 4ª e 5ª, 3ªS: 2ª, 4ª e 5ª

- ... (20h) – Vendedor

Não tem filho(s) menor(es) de 12 anos

Horário: 10h - 14h / 14h - 19h / 17h - 21h

Folgas: 1ª S: 2ª e 5ª, 2ªS: 2ª e 5ª, 3ªS: 2ª e Domingo

- ... (20h) - Vendedor

Não tem filho(s) menor(es) de 12 anos

Horário: 17h — 21h

Folgas: 1ªS: 3ª e 4ª, 2ªS: 3ª e Domingo, 3ªS: 3ª e 4ª

•... (16h) – Vendedor

Não tem filho(s) menor(es) de 12 anos

Horário: 17h — 21h

Folgas: 1ªS: 3ª, 4ª e 6ª, 2ªS: 3ª, 4ª e Domingo, 3ªS: 4ª 6ª e Sábado

Como poderá constatar pelos horários supra discriminados, a única trabalhadora que nunca sai às 21:00 horas, é a ..., que tem um horário de 25:00 horas, distribuídas por cinco dias da semana, 5:00 horas diárias, com entrada às 10:00 e saída às 15:00 ou entrada às 11:00 e saída às 16:00 horas. O que nos impede de equacionarmos, sequer, a hipótese de conseguirmos uma troca de horários entre V. Exª e outro colega da mesma bolsa de caixeiros de senhora.

Quanto ao seu pedido no sentido de não prestar trabalho aos sábados, domingos e feriados, também não nos será possível satisfazer a sua pretensão, na medida em que, como já acima referimos, o sábado, por ser o dia em que se verifica um maior volume de vendas na loja, obriga-nos a reforçar a presença de pessoal na mesma.

O domingo, apesar de não ser um dos dias mais fortes de vendas, tem que ser distribuído de forma a que todos os trabalhadores gozem o seu dia de folga nesse dia, pelo menos, uma vez por mês.

Em consequência, se lhe atribuíssemos mais um dia de folga ao domingo, para além de comprometermos a cobertura da loja, iríamos impedir que outros colegas seus pudessem usufruir do seu domingo mensal.

Sendo certo que V. Ex.ª está afeta a um horário privilegiado, uma vez que já folga em dois sábados e em dois domingos a cada três semanas.

Relativamente à não prestação de trabalho nos dias feriados, não obstante serem dias muito representativos de vendas, poderemos aceitar que goze um dos seus

dias de descanso semanal nesse dia, se não coincidir com um sábado ou um domingo.

Assim sendo, face à realidade existente na loja, a única alternativa que lhe poderemos propor, sem prejudicar as exigências imperiosas do funcionamento do estabelecimento desta empresa, será a seguinte:

Horário de 20:00 horas semanais, distribuídas da seguinte forma;

Segunda-feira e quinta-feira: das 13:00 às 17:00 horas

Terça-feira, quarta-feira, sexta-feira, sábado e domingo: das 10:00 às 14:00 horas

Folgas: 1ª S: terça-feira e sábado; 2ªS: terça-feira e domingo; 3ªS: sábado e domingo.

O referido horário permitir-nos-ia contratar um trabalhador a tempo parcial, com horário de 16:00 horas semanais, para completar o seu atual horário de trabalho de 35:00 horas semanais.

Na expectativa de poder contar com a sua melhor compreensão, apresentamos os nossos melhores cumprimentos.

A Direção de Recursos Humanos"

- 1.1.3** Em 17.04.2017, a empresa recebeu da trabalhadora a apreciação da intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

"Assunto: Pedido de Flexibilidade de Horário

Exmos. Senhores,

Acuso a receção da vossa comunicação datada de 7 de Abril de 2017 por mim recebida dia 11 de Abril de 2017 que mereceu a melhor atenção.

Em relação à intenção de recusa manifestada por V. Exas, venho reiterar o meu pedido, que fundamentei inicialmente, já que a situação se mantém.

Não obstante, importa referir que a justificação dada para a recusa por parte de V. Exas. não corresponde totalmente à realidade, ou seja, a informação dada em relação aos trabalhadores indicados na vossa missiva afetos aquele estabelecimento não está correta, na realidade a trabalhadora ... já não faz parte dos quadros da empresa, bem como a trabalhadora Em relação à proposta apresentada para reduzir a carga horária semanal para 20h, está fora de questão, até porque como V. Exas. bem sabem, quando fui admitida na empresa foi para praticar uma carga horária de 40h.

Em meados de Fevereiro deste ano para conseguir fazer face às responsabilidades familiares, reduzi a minha carga horária semanal para 35h, que por consequência vi reduzido o meu salário mensal, que naturalmente me veio causar algum transtorno financeiro, logo, é-me de todo impossível aceitar a proposta apresentada por V Exas., não fosse esta por em causa a qualidade de vida da minha família.

Contudo e na esperança de que venham a analisar novamente o meu pedido e que resulte numa resposta positiva às minhas necessidades anteriormente expostas, agradeço a atenção dispensada.

Caso V. Exas. mantenham a vossa posição, solicito que seja dado cumprimento ao exposto no n.º5 do artigo 57.º do Código do Trabalho."

- 1.2. Ao processo foram juntos os seguintes documentos: Atestado da União das Freguesias de ...; Declaração do Agrupamento de Escolas ...; Declaração da empresa "..."; 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. 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).

2.4. No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente

definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

2.5. 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, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

2.5.1. 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.

2.5.2. 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.

2.5.3. 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.

2.5.4. 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

2.6. Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado 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.

2.6.1. 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.

2.7. Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

2.8. 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,

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.
Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1.º e 2.º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.9. No contexto descrito, a trabalhadora requerente, mãe de duas crianças menores de 12 anos, com 7 anos de idade e 9 meses de idade, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação pretende exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível " *que me permitam terminar o período de trabalho até às 18h00, com 1h00 de pausa para refeição de 2.ª feira a 6.ª feira, excluindo a prática laboral aos sábados, domingos e feriados. Neste momento ainda me encontro a gozar a amamentação, 1h no início do turno e a outra hora no fim do turno, que muito agradeço que tenham em consideração e que até o meu filho completar 1 ano de idade, será para manter este direito ao gozo da dispensa para a amamentação*".

2.10. Na intenção de recusa a entidade empregadora veio referir que:

- "a referida loja está aberta ao público durante os sete dias da semana, com um horário de abertura entre as 10:00 e as 20:00 horas e de funcionamento entre as 9:00 e as 21:00 horas";

- "O critério de distribuição dos trabalhadores pelas várias secções da loja, é feito com base no volume de vendas por hora, por dia e por semana; pela distribuição de tarefas pelos dias da semana; pelo orçamento de horas de que a loja dispõe e pelo cargo e funções que cada trabalhador desempenha.";

- "procuramos ter o número adequado de trabalhadores para fazer face ao maior volume de vendas que ocorre ao fim da tarde (18:00 às 20:00 horas) e, em especial, ao sábado, que é o dia mais forte em termos de vendas";

-“a única trabalhadora que nunca sai às 21:00 horas, é a ..., que tem um horário de 25:00 horas, distribuídas por cinco dias da semana, 5:00 horas diárias, com entrada às 10:00 e saída às 15:00 ou entrada às 11:00 e saída às 16:00 horas.”;

-“O que nos impede de equacionarmos, sequer, a hipótese de conseguirmos uma troca de horários entre V. Ex.^a e outro colega da mesma bolsa de caixeiros de senhora.”;

-“Quanto ao seu pedido no sentido de não prestar trabalho aos sábados, domingos e feriados, também não nos será possível satisfazer a sua pretensão, na medida em que, como já acima referimos, o sábado, por ser o dia em que se verifica um maior volume de vendas na loja, obriga-nos a reforçar a presença de pessoal na mesma.”;

-“O domingo, apesar de não ser um dos dias mais fortes de vendas, tem que ser distribuído de forma a que todos os trabalhadores gozem o seu dia de folga nesse dia, pelo menos, uma vez por mês.”;

-“Em consequência, se lhe atribuíssemos mais um dia de folga ao domingo, para além de comprometermos a cobertura da loja, iríamos impedir que outros colegas seus pudessem usufruir do seu domingo mensal.

-“Sendo certo que V. Ex.^a está afeta a um horário privilegiado, uma vez que já folga em dois sábados e em dois domingos a cada três semanas.”;

-“Relativamente à não prestação de trabalho nos dias feriados, não obstante serem dias muito representativos de vendas, poderemos aceitar que goze um dos seus dias de descanso semanal nesse dia, se não coincidir com um sábado ou um domingo.”;

-“Assim sendo, face à realidade existente na loja, a única alternativa que lhe poderemos propor, sem prejudicar as exigências imperiosas do funcionamento do estabelecimento desta empresa, será a seguinte: Horário de 20:00 horas semanais, distribuídas da seguinte forma; Segunda-feira e quinta-feira: das 13:00 às 17:00 horas; Terça-feira, quarta-feira, sexta-feira, sábado e domingo: das 10:00 às 14:00

horas; Folgas: 1ª S: terça-feira e sábado; 2ªS: terça-feira e domingo; 3ªS: sábado e domingo.”;

-“O referido horário permitir-nos-ia contratar um trabalhador a tempo parcial, com horário de 16:00 horas semanais, para completar o seu atual horário de trabalho de 35:00 horas semanais.”.

2.11. Em apreciação à intenção de recusa a trabalhadora veio referir, sucintamente que:

“ Não obstante, importa referir que a justificação dada para a recusa por parte de V. Exas. não corresponde totalmente à realidade, ou seja, a informação dada em relação aos trabalhadores indicados na vossa missiva afetos aquele estabelecimento não está correta, na realidade a trabalhadora ... já não faz parte dos quadros da empresa, bem como a trabalhadora Em relação à proposta apresentada para reduzir a carga horária semanal para 20h, está fora de questão, até porque como V. Exas. bem sabem, quando fui admitida na empresa foi para praticar uma carga horária de 40h. Em meados de Fevereiro deste ano para conseguir fazer face às responsabilidades familiares, reduzi a minha carga horária semanal para 35h, que por consequência vi reduzido o meu salário mensal, que naturalmente me veio causar algum transtorno financeiro, logo, é-me de todo impossível aceitar a proposta apresentada por V Exas., não fosse esta por em causa a qualidade de vida da minha família.”.

2.12. De acordo com os horários referidos na intenção de recusa, existem cinco trabalhadoras com horários de 40h/semana ou 35h/semana, três com responsabilidades de merchandising e duas trabalhadoras vendedoras.

2.13. Embora mencionada pela entidade empregadora a necessidade de: *“ ter o número adequado de trabalhadores para fazer face ao maior volume de vendas que ocorre ao fim da tarde (18:00 às 20:00 horas) e, em especial, ao sábado, que é o dia mais forte em termos de vendas”*, não resultou concretizada na intenção de recusa, o número de trabalhadores/as afetos/as àquela loja, a indicação de quantos são necessários em cada turnos, designadamente, ao sábado, domingo e feriados e

como são geridos os tempos de trabalho para que possa ser garantido o número mínimo de trabalhadores/as por turno.

- 2.14.** Igualmente, e quando a entidade empregadora alega que: *“se lhe atribuíssemos mais um dia de folga ao domingo, para além de comprometermos a cobertura da loja, iríamos impedir que outros colegas seus pudessem usufruir do seu domingo mensal.”*, não concretiza quantos trabalhadores/as são necessários para garantir o funcionamento da loja ao domingo e quantos/as trabalhadores/as estão afetos/as àquela loja, de modo a demonstrar, quais os períodos/turnos que ficariam a descoberto ao domingo, por imperativo na concessão de um domingo mensal ao/às restantes trabalhadores/as afetos àquela loja.
- 2.15.** Neste sentido e uma vez que não resultam clarificadas as razões imperiosas do funcionamento da loja onde exerce atividade a trabalhadora com responsabilidades familiares, não se pode considerar justificada a intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.
- 2.16.** Por último, e uma vez que o direito à prestação de trabalho em regime de horário flexível poder ser exercido até aos 12 anos do filho menor, esclarece-se que tem sido entendimento desta Comissão o constante do Parecer n.º 70/CITE/2012 que: *“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”*.

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 ..., porquanto não foram alegadas exigências imperiosas do funcionamento da loja, ou a impossibilidade de substituir a

trabalhadora por esta ser indispensável que justificassem a recusa do pedido formulado.

- 3.2.** Recomendar à empresa ...S.A. que elabore o horário flexível requerido pela trabalhadora e promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE MAIO DE 2017, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.