

PARECER N.º 363/CITE/2018

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 1193-FH/2018

I – OBJETO

1.1.1 A CITE recebeu em 25.05.2018, da empresa ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., a exercer funções de caixeira encarregada.

1.1.2 Em 27/04/2018, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme sucintamente se transcreve: " *Em representação da nossa constituinte, ..., caixeira encarregada, a exercer funções de Encarregada de Loja na ..., no Espaço ..., empresa que V. Exa. superiormente dirige, vimos, solicitar a V. Exa. que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível à filha menor de doze anos, pelo período de dez anos, com o seguinte horário de trabalho: das 10:00 horas às 18:30 horas (tarde) de Segunda a Sexta, exceto feriados. Período para intervalo de descanso diário: das 15:00 às 15:30 horas*".

1.1.3 Em 14.05.2018, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu em 17.05.2018, conforme sucintamente se transcreve:

"Tendo presente a carta de V. Exa. de 26/04/2018, rececionada nos nossos serviços a 27/04/2018, através da qual nos veio solicitar, em representação da V. constituinte, para esta passar a trabalhar no regime de horário flexível, vimos comunicar-lhe que os nossos Recursos Humanos, depois de analisarem detalhadamente a organização dos tempos de trabalho do estabelecimento onde a trabalhadora em causa exerce a sua atividade profissional, concluíram que a única hipótese de lhe atribuir um horário com entrada às 10h:00 e saída às

18h:30, com um intervalo de descanso diário de 30 minutos e folgas fixas ao sábado e ao domingo, sem prestação de trabalho nos dias feriados, seria a de ela deixar de exercer as funções inerentes à sua categoria profissional de caixeira encarregada e passar a exercer as funções de vendedora. Com efeito, o horário ora pretendido pela constituinte de V. Exa. é completamente incompatível com o exercício das funções de encarregada. Tais funções, implicam uma grande disponibilidade por parte dos trabalhadores, uma vez que lhes cabe assegurar o funcionamento total da loja, nomeadamente a sua abertura e encerramento, a supervisão presencial da abertura do cofre, a preparação da abertura e do fecho de caixa, o controlo da equipa da limpeza, a distribuição das tarefas pela equipa da loja, a receção de mercadoria, a supervisão dos inventários, a organização dos saldos, a formação, o desenvolvimento e a avaliação de toda a equipa da loja. Por conseguinte, atribuir à constituinte de V. Exa. o horário por ela pretendido, mantendo-lhe as funções de encarregada, seria permitir que ela não estivesse presente em momentos cruciais da gestão da loja e da condução dos trabalhadores da mesma, já que nem sequer teria oportunidade de conhecer muitos deles, nomeadamente os trabalhadores a tempo parcial do turno noturno e os trabalhadores a tempo parcial do fim-de-semana. O que, como é óbvio, a impediria de os formar e avaliar. Ao acima referido, acresce que atribuir à V. constituinte um horário diurno fixo, com os dias de descanso semanal ao sábado e ao domingo, sem prestação de trabalho nos dias feriados, iria colidir com os direitos dos outros dois encarregados, impedindo-os de usufruírem, pelo menos uma vez por mês, de um fim de semana e de alternarem, de forma mais equitativa, nos fechos de loja e nos dias de receção de mercadoria. Sendo certo que a trabalhadora também não estaria presente na loja nas horas de maior movimento, uma vez que o maior volume de vendas se verifica sempre no final da tarde e aos sábados e domingos. Face aos factos supra referidos, a única alternativa que vislumbramos para a trabalhadora poder conciliar a sua vida pessoal e familiar com a sua vida profissional, sem pôr em causa o funcionamento do nosso estabelecimento comercial, será a de passar a exercer funções de vendedora, com um horário semanal de 40:00 horas, distribuídas por cinco dias da semana, com entrada às 10:00, saída às 18:30, com intervalo de descanso de 30 minutos, dois dias de descanso semanal ao sábado e ao domingo e sem

prestação de trabalho nos dias feriados (com a limitação das duas folgas semanais), e a perda dos complementos salariais diretamente associados ao exercício das funções de Encarregada. Na expectativa das suas prezadas notícias, apresentamos os nossos melhores cumprimentos."

- 1.1.4** Tendo a trabalhadora, recebido a intenção de recusa em 22/05/2018, apreciou a mesma como sucintamente se transcreve: "A. Quanto "(a deixar de exercer funções inerentes à sua categoria profissional e passar a exercer funções de vendedora": 1. A nossa constituinte é a única pessoa na referida loja com esta categoria, todos os outros elementos da equipa, são caixeiros ajudantes, (...). 2. Até mesmo os denominados "2.9 e 3.2 encarregados" não têm essa categoria profissional, apenas ocupam, efetivamente, esse posto. 3. A nossa constituinte, tal como é do vosso conhecimento, reside em Ponte de Lima e trabalha em Guimarães, pelo que só as condições salariais que este cargo lhe proporciona é que permite que efetue essas viagens. B. Quanto ao horário pretendido ser completamente incompatível com o exercício das funções de encarregada: B.1. Nomeadamente quanto à "grande disponibilidade por parte dos trabalhadores, uma vez que lhes cabe o total funcionamento da loja, nomeadamente a sua abertura e fecho": 4. O total funcionamento da loja é dividido pelos três encarregados mais os responsáveis de abertura e fecho, que embora existam nas lojas, não são contemplados como tal, nem no horário oficial, nem tampouco na categoria profissional e no posto. 5. O apoio destes responsáveis de abertura e fecho é constante, tanto para o cumprimento do horário oficial de encarregados em meses normais de trabalho, tanto como nos meses de férias. (Ver anexo) que se junta e cujo teor se dá por integralmente reproduzido). 6. Pela análise do anexo 1 verifica-se que p. ex. no horário de 2016, que na 1. Semana na 2. semana, aos domingos, não houve nenhum encarregado no fecho de loja, pelo que o fecho de loja teve de ser assegurado por uma responsável de fecho de loja. 7. E o mesmo volta a acontecer, p. ex. esta semana dia 27/05/2018, domingo, a 3. encarregada trabalha das 10h às 19h, o 2. encarregado está de folga e a nossa constituinte, encarregada, trabalha das 15h às 20h, tem uma hora para jantar e depois tem dispensa para amamentação de 2 horas das 21h às 23h e falta justificada das 23h às 24h. Cfr. anexo 2 que se junta e cujo teor se dá por

integralmente reproduzido. 8. Cumpre, ainda referir, que face ao número de trabalhadores na loja, as férias têm de rodar entre todos de forma a cumprir os 22 dias de férias, pelo que a loja está 10 meses por ano em período de férias. 9. Pelo que e tal como se demonstrou supra, o horário de funcionamento das lojas, uma vez que é tão alargado (10h às 23h), depende da existência dos responsáveis de abertura e fecho, para além dos encarregados. 10. A nossa constituinte, ..., após baixa por gravidez de risco, licença de maternidade, licença parental alargada e férias, retornou as suas funções na loja de Guimarães a 01/05/2017, até à presente data não realizou horário noturno, tendo sido dispensada, após ter requerido a V. Exas., dispensa de trabalho no período noturno, por estar a amamentar; 11. Esta dispensa manter-se-á durante todo o tempo que durar a amamentação. 12. Contudo, o funcionamento da loja não foi afetado e o horário dos outros dois encarregados é cumprido, no que respeita a fins de semana, folgas e horários rotativos. 13. O fecho da loja, dentro das normas da empresa, nunca esteve comprometido. Nos dias em que competia à nossa constituinte o fecho de loja e face à dispensa para amamentação, quem o fazia era o/a responsável de fecho. 15. Pelo que o encerramento da loja não será um problema no horário que foi sugerido, a nossa constituinte, porque, de resto já funciona assim. 16. A abertura de loja é assegurada pela nossa constituinte de 2. a 6. feira e nos fins-de-semana, por um dos encarregados ou responsável de abertura. 17. Desta forma, mantem-se os fins-de-semana de cada um dos outros encarregados, bem como, o domingo de cada um dos responsáveis de abertura/fecho, previsto por lei. B.2. Relativamente à “supervisão presencial da abertura do cofre, a preparação da abertura e do fecho de caixa, o controlo da equipa de limpeza”: 18. O horário flexível proposto pela nossa constituinte das 10:00h às 18.30h, contempla o horário de abertura da loja. 19. Foi fixado pela empresa que os colaboradores iniciam a sua prestação de trabalho 15 minutos antes do horário de entrada, ou seja, um colaborador que inicie o seu trabalho às 10:00h, estará na loja às 09.45h, o que inicia às 15:00, estará às 14.45h e assim sucessivamente, em todos os turnos. 20. Estes 15 minutos são utilizados numa pausa, no período de trabalho mais longo, no caso de trabalhadores a full time, para além da pausa de 1h para refeição. 21. Os colaboradores a part time, no decorrer da sua prestação de trabalho quer sejam 4h ou 5h, também gozam da pausa de 15 minutos. 22. Quer com isto dizer que, o

horário flexível requerido não interfere na abertura da loja, uma vez que o horário de funcionamento é das 10h00 às 2300h. 23. Nos referidos 15 minutos, o encarregado supervisiona a abertura da caixa e prepara a abertura da mesma e faz o controlo da limpeza. 24. Os colaboradores de limpeza só saem com o lixo, quando o encarregado chega e neste período de 15 minutos, antes da abertura da loja. 25. Na ausência de encarregado, pelos motivos já descritos anteriormente, estará o responsável de abertura, como é habitual e que de resto aconteceu até aqui. 26. O fecho de caixa, neste caso, não se aplica à nossa constituinte, uma vez que está dispensada do trabalho noturno, como já foi descrito e explicado supra. (...) 30. Os responsáveis de abertura e fecho, em muitas lojas, acumulam as duas funções. 31. Posto isto, a restante equipa não tem uma função fixa, sendo formados para as tarefas diárias de venda, reposição, organização da loja e do armazém. 32. Os encarregados fazem a gestão da loja em termos comerciais e de recursos humanos. 33. O responsável de abertura/fecho substituem os encarregados na abertura/fecho de loja, supervisionando a equipa e as tarefas. 34. O coordenador de senhora é responsável pela parte comercial da secção de senhora. 35. O responsável de homem é responsável pela parte comercial da secção de homem. 36. O caixeiro central, full time, tem formação específica em todas as tarefas e operações na caixa (vendas, trocas, devoluções, fecho caixa, abertura de caixa ...). 37. O que serve para dizer que tendo esta base e estando o horário da equipa planeado, tarefa de responsabilidade dos encarregados, distribuir as tarefas pelas pessoas da equipa é, basicamente, ler o horário que é afixado, semanalmente. 38. Pelo que o horário pretendido pela nossa constituinte em nada altera a distribuição, de tarefas, porque estará sempre um encarregado ou responsável com competência para o fazer. 39. A receção de mercadoria é feita sempre de manhã, pelas 07:00h ou 08:00h, para garantir a exposição dos artigos o mais cedo possível. 40. Esta tarefa é meramente física e até automática, constitui-se pela abertura das caixas de cartão, separação dos artigos por referências iguais e retirar o sortido correto para posterior colocação na loja. 41. Entenda-se por sortido, o número de artigos da mesma referência ideais para colocar na loja. 42. A preparação da receção de mercadoria é que é realmente importante, mas essa é feita no dia anterior à chegada da mercadoria, durante o período de funcionamento da loja, feita pelo

coordenador de senhora e responsável de homem, acompanhados pelos encarregados. 43. Pelo que, tendo em conta o referido horário flexível, esta tarefa nunca será prejudicada, até pelo contrário, a nossa constituinte estará sempre presente em todas as decisões comerciais, tanto na preparação da receção mercadoria, como na colocação dos artigos na loja. 44. A organização dos saldos é feita duas vezes por ano. 45. É feito um plano da loja, onde se estipula comercialmente onde se vão colocar os artigos por preço e por família (t-shirts, calças, camisas...). 46. Plano esse feito pelo coordenador de senhora e responsável de homem, acompanhados pelos encarregados. 47. Após feito esse plano e estando aprovado pelos Responsáveis Comerciais faz-se o planeamento do horário, de forma a estarem a trabalhar o maior número de colaboradores nos períodos autorizados pelas Direções de Loja. 48. Estes planos e alterações fazem-se sempre durante a semana, num período a definir por direções de loja que varia de ano para ano. 49. Pelo que, a nossa constituinte, de acordo com o horário requerido, estará sempre a trabalhar durante a semana e de dia. 50. A supervisão dos inventários é feita de forma preventiva ao longo de todo o ano, controlando furtos, falhas de mercadoria, equipa de loja e equipa de limpeza. 51. Para tal é necessária a colaboração de todos os encarregados e responsáveis. 52. O inventário propriamente dito é feito no armazém, durante o dia, e na loja, após o fecho da mesma.(...) No que diz respeito à parte "(...) seria permitir que ela não tivesse presente em momentos cruciais da gestão da loja e da coordenação dos trabalhadores da mesma (...) a trabalhadora não estaria presente nas horas de maior movimento." 66. A gestão da loja faz-se todos os dias e principalmente na antecipação de necessidades e dias de venda volumosa, nomeadamente, fins-de-semana e feriados. 67. Estando o horário planeado de forma a suprir todas as necessidades da loja, as tarefas do dia-a-dia podem ser realizadas por qualquer colaborador. 68. Os dias de grande venda são rotineiros, toda a gente sabe o que tem de fazer e está sempre algum encarregado ou responsável que diga o que fazer. 69. Nenhum dos encarregados teria de abdicar do fim-de-semana que a empresa estipula (anexo 1), estaria sempre o outro encarregado e os responsáveis, um ou os dois. 70. Acrescente-se, ainda, o seguinte na ausência da aqui requerente tudo funcionou regularmente (formação, avaliação, supervisão, desenvolvimento, etc.), sem pôr em causa o funcionamento daquele

estabelecimento comercial, nomeadamente, nas seguintes datas: aqui trabalhadora e requerente teve de baixa médica desde o dia, 17/12/2015 a 28/12/2015 e apenas estiveram a trabalhar dois encarregados. O mesmo sucedeu de 14/01/2016 a 15/07/2016, pelo motivo invocado no ponto precedente. Aquando a licença de maternidade de 16/07/2016 a 12/12/2016, ocorreu o seguinte: Face ao exposto, a nossa constituínte não poderá aceitar a alternativa avançada por V. Exas., porque, salvo o devido respeito, a mesma é discriminatória e violadora de direitos fundamentais, como a família e a parentalidade (arts. 59.º n.º 1, al. b), 67, n 1 e 68, n.º 4 da CRP), consagrado no artigo 56.º, do Código do Trabalho, 72. O horário flexível pretendido pela nossa constituínte, só o é requerido por necessidades pessoais, de facto, a nossa constituínte não tem quem possa ficar com a sua filha menor depois das 19.30h (hora de saída da creche) e aos feriados e fins-de-semana, contudo, tais necessidades não retiram capacidades, nem competências para o cargo que exerce. Requer-se para prova do alegado nos pontos 5 e 70, que a entidade patronal junte ao processo que enviará para a CITE, as listagens semanais de todos os colaboradores, nas datas supra referidas que constam dos registos de entradas e saídas de todos os trabalhadores”.

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. Este acervo legislativo é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.
- 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:

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

- 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/às trabalhadores/as com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências 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 requereu o seguinte horário flexível: *“ que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível à filha menor de doze anos, pelo período de dez anos, com o seguinte horário de trabalho: das 10:00 horas às 18:30 horas (tarde) de Segunda a Sexta, exceto feriados. Período para intervalo de descanso diário: das 15:00 às 15:30 horas”.*

- 2.10. *Esclareça-se que é doutrina desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal 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 . Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.*
- 2.11. *A recusa da entidade empregadora baseou-se no seguinte: " (...) a única hipótese de lhe atribuir um horário com entrada às 10h:00 e saída às 18h:30, com um intervalo de descanso diário de 30 minutos e folgas fixas ao sábado e ao domingo, sem prestação de trabalho nos dias feriados, seria a de ela deixar de exercer as funções inerentes à sua categoria profissional de caixa encarregada e passar a exercer as funções de vendedora. Com efeito, o horário ora pretendido pela constituinte de V. Exa. é completamente incompatível com o exercício das funções de encarregada. Tais funções, implicam uma grande disponibilidade por parte dos trabalhadores, uma vez que lhes cabe assegurar o funcionamento total da loja, nomeadamente a sua abertura e encerramento, a supervisão presencial da abertura do cofre, a preparação da abertura e do fecho de caixa, o controlo da equipa da limpeza, a distribuição das tarefas pela equipa da loja, a receção de mercadoria, a supervisão dos inventários, a organização dos saldos, a formação, o desenvolvimento e a avaliação de toda a equipa da loja. Por conseguinte, atribuir à constituinte de V. Exa. o horário por ela pretendido, mantendo-lhe as funções de encarregada, seria permitir que ela não estivesse presente em momentos cruciais da gestão da loja e da condução dos trabalhadores da mesma, já que nem sequer teria oportunidade de conhecer muitos deles, nomeadamente os trabalhadores a tempo parcial do turno noturno e os trabalhadores a tempo parcial do fim-de-semana. O que, como é óbvio, a impediria de os formar e avaliar. Ao acima referido, acresce que atribuir à V. constituinte um horário diurno fixo, com os dias de descanso semanal ao sábado e ao domingo, sem prestação de trabalho nos dias feriados, iria colidir com os*
- Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

direitos dos outros dois encarregados, impedindo-os de usufruírem, pelo menos uma vez por mês, de um fim de semana e de alternarem, de forma mais equitativa, nos fechos de loja e nos dias de receção de mercadoria. Sendo certo que a trabalhadora também não estaria presente na loja nas horas de maior movimento, uma vez que o maior volume de vendas se verifica sempre no final da tarde e aos sábados e domingos. Face aos factos supra referidos, a única alternativa que vislumbramos para a trabalhadora poder conciliar a sua vida pessoal e familiar com a sua vida profissional, sem pôr em causa o funcionamento do nosso estabelecimento comercial, será a de passar a exercer funções de vendedora, com um horário semanal de 40:00 horas, distribuídas por cinco dias da semana, com entrada às 10:00, saída às 18:30, com intervalo de descanso de 30 minutos, dois dias de descanso semanal ao sábado e ao domingo e sem prestação de trabalho nos dias feriados (com a limitação das duas folgas semanais), e a perda dos complementos salariais diretamente associados ao exercício das funções de Encarregada."

- 2.12.** Na apreciação a trabalhadora refuta cabalmente todos argumentos que sustentaram a intenção de recusa, referindo que: "*O total funcionamento da loja é dividido pelos três encarregados mais os responsáveis de abertura e fecho, que embora existam nas lojas, não são contemplados como tal, nem no horário oficial, nem tão pouco na categoria profissional e no posto. 5. O apoio destes responsáveis de abertura e fecho é constante, tanto para o cumprimento do horário oficial de encarregados em meses normais de trabalho, tanto como nos meses de férias."*
- 2.13.** Quanto ao argumento de a trabalhadora apenas poder usufruir de um horário flexível, na dependência de passar a exercer as funções de vendedora, tal não pode ser aceitável, por questões de não discriminação obviamente, mas também porque e como é mencionado na apreciação, há mais trabalhadores e trabalhadoras que podem exercer as funções atinentes à trabalhadora, e que já as exercem, nos períodos de ausência da mesma, o que comprova nitidamente, que a mesma não é insubstituível e que o trabalho fica assegurado. A equipa da loja neste momento é constituída por três encarregados/as, um responsável de

abertura, um responsável de fecho, uma coordenadora de senhora, um responsável de homem e um caixeiro central.

- 2.14.** Assim, e no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, no intuito de não descurar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a a elaboração do horário flexível compete à entidade empregadora de acordo com o pedido realizado e no respeito pelo disposto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.15.** Não obstante, e sempre que se justifique e seja devidamente fundamentado, através da indicação de reais limitações do serviço por motivos legais ou contratuais ou perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil (como pode acontecer quando se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho), para que todos os direitos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, deve a entidade empregadora distribuir equitativamente por aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do serviço ao qual estão afetos.
- 2.16.** Apesar de a entidade empregadora em sede do envio de pedido de parecer prévio à CITE, ter explanado minuciosa e exaustivamente, os argumentos vertidos na apreciação, tal não poderá ser tido em linha de conta, na redação deste parecer, já que tais argumentos não foram alvo de contraditório por parte da trabalhadora.
- 2.17.** Assim, em virtude de a entidade empregadora não ter demonstradas as razões imperiosas do funcionamento da loja em causa, nem tão pouco a impossibilidade

de substituir a trabalhadora, limitando-se a sugerir que a mesma deveria passar para a categoria de vendedora, com isto, não logrou a entidade empregadora demonstrar que haveria períodos a descoberto e turnos por assegurar, pelo que, outra conclusão não poderá ser alcançada senão a de reconhecer o direito da trabalhadora ao exercício da atividade profissional em regime de horário flexível, conforme e nos termos por si requeridos.

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 concretizadas as exigências imperiosas do funcionamento da loja, que justificassem a impossibilidade de concessão do horário requerido.
- 3.2. Recomendar à ... a elaboração do horário flexível à trabalhadora, nos termos requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e a promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos/as seus/suas trabalhadores/as, 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 14 DE JUNHO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), E DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO DA CGTP: “A CGTP APROVA O PRESENTE PROJETO DE PARECER, NO ENTANTO ENTENDE QUE O PONTO 2.15 DO PARECER NÃO DEVE CONSTAR DO MESMO, POIS PODE

CAUSAR CONFUSÃO NO DESTINATÁRIO E PODE INVIABILIZAR O EXERCÍCIO EFETIVO DO DIREITO LEGAL E CONSTITUCIONAL À CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL E A VIDA FAMILIAR E PESSOAL, SABENDO QUE ESTE DIREITO POSSUI UM VALOR REFORÇADO, NÃO CABENDO NAS ATRIBUIÇÕES DA COMISSÃO PODER CRIAR UMA “INTERPRETAÇÃO” QUE INVIEZE A INTERPRETAÇÃO DAS NORMAS DESTINADAS A PROTEGER A PARENTALIDADE E POR ISSO DE CARÁCTER ESPECIAL E ESPECÍFICO.