

## RESPOSTA DA RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 393/CITE/2019

**ASSUNTO:** Resposta à Reclamação do Parecer n.º 393/CITE/2019, aprovado por maioria na reunião de 17.07.2019 - Parecer prévio à intenção de 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 2520-FH/2019

#### I – OBJETO

1.1. Em 08.08.2019, a CITE recebeu da trabalhadora ..., reclamação do Parecer n.º 393/CITE/2019, de 17.17.2019, nos seguintes termos:

*“(...) Parecer n.º 393/CITE/2019 - Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º5 do artigo 57º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º7/2009, de 12 de fevereiro.*

*Processo n.º2520-FH/2019*

*..., residente na ..., trabalhadora da ... e ambas melhor identificadas nos autos suprarreferidos, vem, na qualidade de interessada, nos termos dos arts. 184º e 186º do Código do Procedimento Administrativo apresentar a sua RECLAMAÇÃO*

*Nos termos e com os seguintes fundamentos:*

1.

*No Parecer referido em assunto, V. Exas. emitem parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora da interessada ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado por esta...*

2.

*considerando que ficaram demonstradas exigências imperiosas do funcionamento da empresa, conforme o ponto 3.1 do Parecer.*

3.

*Ora, com todo o respeito, e que é muito, não pode a trabalhadora concordar com o referido Parecer.*

4.

*De facto, não considera que a entidade empregadora tenha demonstrado cabalmente as exigências imperiosas de funcionamento da empresa.*

5.

*Até porque, com o devido respeito, não será a atribuição do dito horário flexível que afetará o funcionamento da empresa, conforme acontecimentos supervenientes ao envio do processo por parte da entidade empregadora à CITE a 24 de junho de 2019 e que adiante melhor se explanará.*

6.

*A interessada ... sempre prestou a sua força laboral com zelo e dedicação, com total respeito pelas regras internas da empresa, cumprindo escrupulosamente horários e as ordens emanadas.*

7.

*Pratica o horário das 9h00 às 17h30, de segunda-feira a sexta-feira há mais de 3 anos, coincidindo com o nascimento do seu último filho.*

8.

*Que nunca trouxe qualquer inconveniente à entidade empregadora até pouco tempo antes da trabalhadora ... interpor requerimento para atribuição de horário flexível.*

9.

*De facto, após anos a praticar o horário referido em 7) foi esta apanhada de surpresa com a insistência de alteração do horário.*

10.

*Com a alteração de horário imposta, os seus filhos menores ficarão sem ninguém que lhes preste a devida assistência, o que amedronta qualquer progenitora, tendo em conta a idade dos mesmos.*

11.

*Assentou a entidade empregadora a sua recusa na sua situação financeira e na impossibilidade de contratar novos funcionários para agilizar a atribuição dos horários e, conseqüentemente a atribuição do horário flexível requerido pela trabalhadora ....*

12.

*Ora para sua surpresa, após a sua resposta no dia 24 de junho, reparou que a mesma empresa abriu um processo de recrutamento e seleção de operador de supermercado publicado no site LinkedIn e que pode ser consultado no seguinte link <https://www.linkedin.com/jobs/view/an%C3%BAncio-de-emprego-operador-de-supermercado-%C3%A1rea-alimentar-m-f-at-vianadis-sociedade-de-distribui%C3%A7%C3%A3o-s-a-l342914249/?originalSubdomain=pt> (Confirmar documento 1)*

13.

*Ou seja, a entidade empregadora felizmente já tem possibilidades de contratar novos funcionários, não se entendendo porque não tenha comunicado tal facto à trabalhadora de forma a ultrapassar esta situação.*

14.

*Parece, salvo melhor opinião, que as necessidades de funcionamento já não serão as mesmas, uma vez que se encontram a contratar, ou já contrataram, novos funcionários para a secção de frescos, secção que engloba as frutas, padaria, peixaria, talho e charcutaria.*

15.

*Com o devido respeito, e que é muito, não existiam, como não existem, necessidades imperiosas de funcionamento da empresa que justifiquem a recusa da atribuição de horário flexível à trabalhadora.*

16.

*Com os funcionários existentes na empresa à data da interposição do requerimento seria possível agilizar a atribuição dos horários de modo a conceder o pretendido horário flexível à trabalhadora ....*

17.

*Bem como parece possível a contratação de novos funcionários para substituir os que saem voluntariamente, tendo em conta o processo de recrutamento que foi levado a cabo.*

18.

*Acrescentando, por infortúnio, a trabalhadora encontra-se de momento ausente do trabalho por motivos de saúde...*

19.

*...ora até à data, conseguiu, por ter os meios para tal, organizar os horários de trabalho dos seus funcionários de forma a suprir a falta da aqui interessada ....*

20.

*Sendo certo que estamos a falar de alguém que pratica um horário de 40 horas semanais.*

21.

*É evidente a relevância dos interesses da entidade empregadora de preservação da sua rentabilidade económica, bem como a necessidade, para o conseguir, de dispor dos seus trabalhadores, bem como direito da empresa de organizar o horário de trabalho dos seus trabalhadores de acordo com as suas necessidades.*

22.

*São constitucionalmente protegidos os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial (cfr. arts. 61.º e 80.º, n.º 1, al. c) da Constituição da República Portuguesa).*

23.

*Tais interesses e direitos enfrentam porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, já que estes se sobrepõem àqueles quando em confronto e que estes só cedem perante aqueles, quando em presença de interesses imperiosos.*

24.

*E só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excecionais que não se confundem com a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal.*

25.

*Desta forma reitera-se o pedido de horário flexível para assegurar a guarda e acompanhamento dos seus filhos, indicando o horário das 9hh0 até as 17h30, podendo alargar o mesmo por mais 30 minutos até às 18h00, alterando assim o Parecer ora reclamado. (...)"*

**1.2.** Por ofício datado 13.08.2019, sob o n.º 1887/2019, a CITE notificou a entidade empregadora, por carta registada, com aviso de receção, da reclamação efetuada pela trabalhadora, na sequência da notificação do Parecer n.º 393/CITE/2019, de 17 de julho de 2019.

**1.3.** A entidade empregadora, notificada em 16.08.2019, para se pronunciar, apresentou resposta ao ofício supramencionado, por correio registado datado de 03.09.2019, dentro do prazo legalmente previsto, tendo sido rececionado na CITE, no dia 04.09.2019, nos seguintes termos:

*"(...) Assunto: Resposta ao V. ofício n.º 1887. Alegações à reclamação apresentada pela trabalhadora relativamente ao V. parecer n.º 393/2019 (recusa de pedido de horário flexível).*

Exmos. Senhores,

*Em resposta ao V. ofício supra identificado, que a ... (doravante, empresa) rececionou no passado dia 16.08.2019, relativo à Reclamação do Parecer n.º 393/CITE/2019 - Processo n.º 2520-FH/2019, apresentada pela trabalhadora ..., vimos, pelo presente, pronunciar-nos, nos termos do artigo 192.º e 87.º do CPA, reiterando a nossa intenção de recusa ao pedido de horário flexível (HF), bem como manifestando a nossa total concordância com o entendimento proferido por V. Exas. no Parecer n.º 393/CITE/2019, em que ficou demonstrada a impossibilidade de atribuição do HF, tal como se encontra solicitado pela trabalhadora, devido às exigências imperiosas por parte da empresa.*

*Deste modo, com as presentes alegações pretende-se responder aos argumentos agora apresentados, em sede de reclamação, pela trabalhadora Reclamante, demonstrando, mais uma vez, que existem razões imperiosas na empresa que não permitem a atribuição de HF solicitado pela mesma, não obstante a empresa tentar conciliar a vida profissional e pessoal dos seus trabalhadores. Por outro lado, são falsas as acusações constantes da Reclamação a que ora se responde.*

*Assim, atendendo aos fundamentos apresentados pela trabalhadora Reclamante na sua Reclamação, cumpre esclarecer o seguinte:*

*Ponto 6 da Reclamação: A trabalhadora Reclamante invoca que sempre prestou o seu trabalho com zelo e dedicação, com total respeito pelas regras internas da empresa, cumprindo escrupulosamente horários e ordens emanadas.*

*Sucede que não está nem nunca esteve em causa o comportamento da trabalhadora Reclamante ou de qualquer outro/a trabalhador/a que solicite um HF. A empresa não tem registo de nenhuma sanção disciplinar respeitante a esta trabalhadora. A não atribuição do HF solicitado pela trabalhadora Reclamante apenas se reporta à impossibilidade de a empresa, face às suas atuais circunstâncias não poder aceitar o pedido da trabalhadora, sem que isso ponha em causa as necessidades imperiosas de funcionamento da empresa.*

*Ponto 7, 8 e 9 da Reclamação: Menciona a trabalhadora Reclamante que pratica horário das 9h00 às 17h30 de segunda-feira a sexta-feira desde o nascimento do seu filho e nunca trouxe inconveniente à entidade empregadora até à entrega formal do HF.*

*A empresa sempre procurou e continua a procurar adequar as necessidades dos seus trabalhadores, em particular dos que têm filhos menores, com as necessidades da empresa.*

*Contudo como mencionámos aquando da nossa intenção de recusa, com a saída da trabalhadora ..., a 15.07.2019 (cfr. Doc. 1), e atendendo a que a trabalhadora ..., à data, tinha uma filha de 9 meses (cfr. Doc. 2) e se encontrava em período de amamentação, -*

tendo apresentado, no passado dia 29.07.2019, uma declaração a comprovar que continua a amamentar (cfr. Doc. 3) -, apenas restou a trabalhadora ... para assegurar os horários de fecho. A acrescentar, a trabalhadora ... já manifestou a sua recusa em realizar sempre fechos para que a trabalhadora ... possa praticar o horário solicitado - tudo conforme já exposto na nossa intenção de recusa HF. Assim, a empresa vê-se impossibilitada de livremente poder aceder ao pedido da trabalhadora, sem pôr em causa a atividade da empresa.

Por outro lado, o pedido formal de HF só ocorreu porque a trabalhadora recusou praticar os horários que a empresa teve de implementar desde a reabertura, a 14.02.2019, de forma a conseguir ter sempre, nesta secção de atendimento, uma operadora disponível para ir à balança pesar as frutas e legumes dos clientes antes da respetiva passagem em caixa. Note-se que a trabalhadora não foi apanhada de surpresa, pois bem sabia que teria de praticar horário de turno rotativos (cfr. contrato de trabalho,.) e que, dada a situação da secção onde se insere, com a saída da ..., e com a trabalhadora ... em período de amamentação, teria de ser a trabalhadora Reclamante e a trabalhadora ... a alternarem a realização dos horários de fecho, até que termine a dispensa para amamentação/aleitação da trabalhadora Elsa que, de momento, é por tempo indeterminado.

Ponto 12 da Reclamação - Um outro facto indicado pela trabalhadora Reclamante é a abertura de um processo de recrutamento para a categoria de operador de supermercado.

Sucede que, por um lado, e como a Reclamante bem sabe, a época de verão é aquela em que existe maior afluência de clientes, pelo que é necessário reforçar temporariamente o quadro de pessoal nos meses de julho e agosto. Aliás, todos os anos a empresa recruta trabalhadores para integrar as suas equipas, em todas as secções.

Acresce que, a categoria de operador de supermercado, abrange todas as secções do hipermercado, e não somente a secção das Frutas, a saber: a empresa contrata temporariamente, no período de Verão, para dar resposta à vinda de emigrantes a ..., operadores de supermercado para Mercearia, Bebidas, DPH (Detergentes e Produtos Higiene), Bazar, Têxtil, Talho, Aves, Charcutaria Atendimento, Queijaria Atendimento, Padaria, Pastelaria, Peixaria Fresca, Congelada e Bacalhau.

Além disto, os trabalhadores que se encontram de baixa médica - sobretudo baixas prolongadas, como é o caso da aqui Reclamante (que se encontra de baixa médica desde o dia 31.05.2019, até, pelo menos ao dia 09.09.2019, conforme documentos 4, 5, 6 e 7) - têm de ser, também temporariamente, substituídos para que a empresa consiga

*satisfazer as suas necessidades esporádicas, dado que se encontra a laborar com um nível reduzido de recursos humanos.*

*Ou seja, para além de a empresa ter de substituir as baixas prolongadas, como é o caso da trabalhadora Reclamante, verifica-se também na época de Verão um reforço de pessoal, designadamente para os meses de julho e agosto. Por isso, a empresa, como é habitual, todos os anos, recruta pessoal para reforçar as suas equipas, em todas as secções, em particular as secções dos frescos, por serem aqueles cujos artigos têm maior rotação. Para comprovar esta situação, anexamos o mapa resumo da Segurança Social com as admissões efetuadas em julho de 2018 e termo a 31.08.2018 (Doc.8).*

*Deste modo, a contratação temporária de trabalhadores com a categoria de "operador de supermercado" destina-se apenas a colmatar as gravíssimas falhas de pessoal que a empresa tem, em todas as secções, designadamente na secção dos frescos, sobretudo neste período de Verão, e para substituição de trabalhadores ausentes, como é o caso da Reclamante.*

*Ponto 13 da Reclamação - A Reclamante refere que a entidade empregadora já tem possibilidade de contratar novos trabalhadores, e não comunicou tal facto à trabalhadora.*

*Como resulta da vaga de emprego mencionada pela trabalhadora Reclamante, a contratação de um operador de supermercado verificou-se apenas até 31.08.2019 para os reforços de Verão e para substituição das baixas prolongadas, como é o caso da trabalhadora Reclamante que se encontra de baixa desde 31.05.2019 até, pelo menos, 09.09.2019.*

*Importa ainda frisar, mais uma vez, que a situação financeira da empresa se mantém débil, e que esta atualmente sobrevive por via dos suprimentos dos acionistas que terão de ser devolvidos por se tratar de meros empréstimos, e se tal não ocorrer poderá verificar-se o encerramento da empresa, tal como consta da página 9 do balancete (através da conta 253201 Outras Part.-Supriment./outros Mútuos), aqui anexo como Doc.9.*

*Ponto 14 e 15 da Reclamação - A trabalhadora Reclamante afirma, também, que as necessidades da empresa não são as mesmas e não existem necessidades imperiosas de funcionamento da empresa para recusar o HF.*

*Além de a CITE já ter emitido um parecer bem fundamentando no sentido de confirmar que existem razões para a empresa recusar o HF solicitado pela trabalhadora Reclamante - o que demonstra, desde logo, que a empresa fez provar da existência de necessidades imperiosas - ao contrário do alegado na reclamação a que aqui se responde, as*

*necessidades da empresa mantém-se inalteradas, contrariando aquilo que a trabalhadora quer demonstrar, não sendo, de todo, possível agilizar a atribuição de HF à trabalhadora. Atualmente a situação da secção onde labora a trabalhadora Reclamante até se agravou, pelo facto de a trabalhadora ... ter perdido o seu marido num acidente no passado dia 05.08.2019, tendo apresentado baixa, conforme documento 10. Apesar de ter regressado ao trabalho no passado dia 21.08.2019, a trabalhadora ... solicitou que, nesta fase, de adaptação do seu filho à perda do pai, a empresa a colocasse a fazer o menor número de fechos possível, por forma a poder acompanhar o seu filho, nesta fase difícil que atravessam.*

*Ponto 19 da Reclamação - A trabalhadora Reclamante assume, ainda, que a empresa conseguiu até à data organizar-se para suprir a sua ausência.*

*Tal como já resultava da intenção de recusa ao pedido de HF, os fundamentos invocados pela empresa para recusa do pedido prendem-se, entre outros, com a falta de trabalhadores para fazer os turnos da noite: apenas 2 trabalhadoras da secção - ... e a trabalhadora Reclamante - não têm justificação legal para impedir a empresa de as colocar a realizar tal turno. Ora, estando a trabalhadora Reclamante de baixa prolongada, foi essencial reorganizar a secção e suprir a necessidade de ter mais uma trabalhadora que garanta, temporariamente, os fechos até a trabalhadora Reclamante regressar da baixa médica. Caso contrário, a empresa via-se obrigada a encerrar a secção por falta de trabalhadores. Tal não demonstra, como a trabalhadora Reclamante o pretende, que a empresa tem meios suficientes para organizar os horários de trabalho e contratar mais trabalhadores. A trabalhadora Reclamante foi substituída por uma trabalhadora com contrato de trabalho a termo incerto (até que a baixa médica da Reclamante termine). Assim que a trabalhadora Reclamante regressar ao trabalho, o contrato de trabalho com a trabalhadora substituída cessa (mantendo-se o nível de despesa da empresa a nível de RH). Coisa diferente seria a empresa ter de contratar alguém para fazer um horário que a trabalhadora Reclamante não pretende fazer; esta situação levaria a empresa a tivesse de suportar duas retribuições (a da trabalhadora Reclamante e a da trabalhadora que praticasse os horários de fecho que a Reclamante não pretende) para apenas um posto de trabalho.*

*Em suma, a empresa mantém a impossibilidade de conceder o HF à trabalhadora, na medida em que as condições (incluindo o alargamento de horário para as 18h que a trabalhadora apresentou na sua Reclamação) se mantém inalteradas, ao contrário daquilo que a trabalhadora quer fazer crer. Podendo, a empresa conceder aos trabalhadores que o solicitem os HF (e tem atualmente 16 em vigor), mas só o pode fazer*

*até onde tal é compatível com as necessidades de funcionamento da empresa e, atualmente, tal já não é possível. A saída de trabalhadores, o incêndio e as impossibilidades de contratação permanente conduziram a empresa a esta.*

*As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que impediram a atribuição do pedido de HF e que V. Exas. consideraram válidas e suficientes, conforme Parecer emitido em sentido favorável à empresa, não permitem, de forma alguma, atender ao pedido da trabalhadora, sob pena de a empresa ficar numa situação económica e organizativa ainda mais fragilizada, que a obrigue inclusive, a curto/médio prazo, a encerrar os estabelecimentos comerciais que explora. De todo o modo, empresa mantém-se disponível para auxiliar a trabalhadora Reclamante a compatibilizar o seu trabalho com as necessidades familiares casuísticas.*

*Em face do exposto, a empresa requer a V. Exa. que a Reclamação seja liminarmente indeferida, mantendo-se, na íntegra, o sentido do Douo Parecer, de V. Exas., n.º 393/2019. (...)"*

## II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** Conforme decorre, atualmente, do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, os Estados-Membros designam um ou mais órgãos para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo.

**2.2.** A CITE é, desde 1979, a entidade que tem por objetivo promover a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, a proteção da maternidade e da paternidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, no setor privado e no setor público.

Tem uma composição tripartida, constituída por representantes do governo, representantes das associações sindicais e representantes das associações de empregadores.

**2.3.** Esta Comissão, sua composição e respetivas competências encontram-se previstas no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, cabendo-lhe apreciar os requisitos processuais, bem como o motivo justificativo da intenção de recusa, pelo empregador, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos, a que se referem os artigos 56.º e 57.º do CT, constantes do Parecer n.º 393/CITE/2019, que aqui se dão por integralmente reproduzidos.

**2.4.** Em caso de intenção de recusa do pedido de horário flexível formulado pela trabalhadora ou trabalhador, a CITE emite parecer favorável àquela intenção se for considerado que a entidade empregadora demonstrou suficientemente as exigências imperiosas do funcionamento da empresa conforme determina o n.º 2 do mencionado artigo 57.º

**2.5.** Não obstante o n.º 7 do aludido artigo 57.º do CT prever expressamente o reconhecimento judicial da existência de motivos justificativos, tem sido aceite pela CITE reclamação das suas deliberações, ao abrigo do disposto nos artigos 184.º e seguintes do Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro, que aprovou o Código do Procedimento Administrativo (CPA) permitindo que as partes apresentem reclamação das suas deliberações, com base em qualquer incorreção, irregularidade, ilegalidade ou inconveniência do ato administrativo, que, por hipótese, possa ter ocorrido no exercício das competências que lhe estão atribuídas.

**2.6.** A CITE, ao analisar casuisticamente, se os pedidos de horário em regime de flexibilidade apresentados pelos/as trabalhadores/as às suas entidades empregadoras se encontram formulados de acordo com a legislação aplicável, bem como dos fundamentos invocados por estas nas intenções de recusa, e, em caso de reclamação se for necessário, os motivos aduzidos pelo/a reclamante

e/ou se os motivos alegados pelo empregador são passíveis de excecionar o dever de atribuir o direito constitucional e legal à conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, sendo certo que, na sua missão e atribuições, esta Comissão prossegue a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional.

**2.7.** A Conciliação afigura-se, por isso, como um direito com importantes consequências na vida do/a trabalhador/a, considerando certa doutrina, inclusive, como mais um princípio do nosso ordenamento jurídico derivado do princípio da proteção do/a trabalhador/a, 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.

**2.8.** Nos termos previstos nos artigos 184.º a 192.º do Código do Procedimento Administrativo, “*os interessados que se considerem lesados pela prática ou omissão do ato administrativo*” podem apresentar reclamação com fundamento na sua eventual ilegalidade ou inconveniência, devendo a mesma ser apreciada e decidida no prazo de 30 dias, úteis.

**2.9.** Assim, a trabalhadora, notificada do Parecer n.º 393/CITE/2019 aprovado por maioria na reunião da CITE de 17 de julho de 2019 em sentido favorável à intenção de recusa do seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, vem apresentar a sua reclamação.

**2.10.** No presente caso, a CITE deliberou emitir parecer favorável à intenção de recusa do horário flexível, nos seguintes termos:

*“(…) 2.29. No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora demonstra, objetiva e inequivocamente, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, porquanto a entidade empregadora demonstra in casu que o horário flexível solicitado, nos termos em que foi formulado, colocaria em causa a organização e funcionamento da “secção de fruta”, secção onde a requerente presta as suas funções. Afere-se ainda da intenção*

*de recusa notificada à trabalhadora, a existência de períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados, porquanto a secção em causa dispõe apenas de 3 trabalhadoras, sendo que uma delas, se encontra a usufruir de dispensa para amamentação, só laborando até às 20h.*

*2.29. O horário de trabalho nos termos em que foi formulado e solicitado pela requerente, poria em causa o funcionamento do serviço, especialmente nos horários de fins de semana, porquanto afere-se da intenção de recusa notificada à trabalhadora escassez de recursos humanos, afigurando-se ainda que, no caso de ser atribuído tal horário flexível à trabalhadora, a inexistência de trabalhadores/as suficientes que assegurem o funcionamento deste setor, face os recursos humanos disponíveis e alocáveis.*

*2.30. Da intenção de recusa notificada à trabalhadora com responsabilidades familiares, é possível aferir os constrangimentos práticos que a aplicação de tal horário traria à entidade empregadora, porquanto são concretizados factos concretos e quais os motivos que obstam à afixação do solicitado, ficando demonstradas, desta forma, as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, a que alude o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.*

*2.32. Neste contexto, e tendo em conta o atrás referido, resulta da intenção de recusa notificada à trabalhadora, a demonstração objetiva de exigências imperiosas de funcionamento da empresa, na medida em que foram alegados pela entidade empregadora factos concretos obstem à fixação do horário flexível solicitado, nomeadamente a impossibilidade de substituição da trabalhadora nos turnos a realizar durante os fins de semana, na secção onde a mesma desempenha funções. (...)*

### III

#### ANÁLISE E DECISÃO

**3.1.** Face ao exposto e nos termos enunciados, reanalisando todo o processado, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o teor da presente reclamação, tendo em conta a argumentação aduzida pela trabalhadora reproduzida no ponto 1.1., afigura-se-nos que não assiste razão à trabalhadora, porquanto não obstante o facto desta, em sede de reclamação indicar que o seu pedido é manter o horário que praticava e conhecido pela entidade empregadora, ou seja, *trabalhar apenas de segunda a sexta-feira, há mais de três anos, coincidindo com o nascimento do seu último filho*, que a entidade

empregadora após a sua resposta, abriu um processo de recrutamento e seleção de operador de supermercado, verificando que desta forma, a entidade empregadora já tem possibilidades de contratar novos funcionários, e que consequentemente as necessidades de funcionamento já não serão as mesmas, uma vez que se encontram a contratar, novos funcionários para a secção de frescos, terminando, por fim, a trabalhadora por referir na sua reclamação que são constitucionalmente protegidos os direitos ao livre exercício da iniciativa económica, mas que tais interesses enfrentam, porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os direitos à conciliação da atividade económica com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, já que estes se sobrepõem àqueles quando em confronto e que estes só cedem perante aqueles, quando em presença de interesses imperiosos. E só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excecionais que não se confundem com a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal.

**3.2.** Não obstante tal fundamentação, legítima por parte da trabalhadora, quando confrontadas com as alegações da entidade empregadora bem como com os documentos juntos, no ponto 1.2., e reanalisado todo o processado, continua a aferir-se a impossibilidade de substituir a trabalhadora reclamante face ao número de trabalhadores/as disponíveis naquela secção onde esta desempenha as suas funções. Relativamente a esta impossibilidade de substituição, a entidade empregadora, mais uma vez, volta a demonstrar que efetivamente subsistem exigências imperiosas ao funcionamento do serviço.

**3.3.** Quanto à alegação da contratação do novo trabalhador/a, parece-nos, por um lado, justificada tal necessidade, face à escassez de meios humanos, mas por outro lado, não ficou demonstrado que o/a novo/a funcionário/a iria desempenhar funções na secção da trabalhadora.

**3.4.** Por fim, importa referir que efetivamente à trabalhadora assiste o direito fundamental da conciliação da atividade profissional com a vida familiar, e pessoal, como bem refere a trabalhadora, no entanto, este direito cede, quando sejam demonstradas as exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, o que se verifica, face aos meios humanos disponíveis para aquela secção em concreto. Não se trata, portanto, em nosso entender, da maior ou menor dificuldade em elaborar os horários de trabalho naquela secção, afigura-se que se trata, sim, da inexistência de trabalhadores/as para assegurar os horários existentes.

**3.5.** Ora, tal como foi referido no ponto 2.32. do Parecer 393/CITE/2019, *resulta da intenção de recusa notificada à trabalhadora, a demonstração objetiva de exigências imperiosas de funcionamento da empresa, na medida em que foram alegados pela entidade empregadora factos concretos obstem à fixação do horário flexível solicitado, nomeadamente a impossibilidade de substituição da trabalhadora nos turnos a realizar durante os fins de semana, na secção onde a mesma desempenha funções*, e que face a tal circunstância, ficaram demonstradas, a impossibilidade de substituir a trabalhadora, conforme determina o preceito estabelecido no n.º 2 do artigo 57.º.

#### **IV – CONCLUSÃO**

**Neste sentido**, a CITE delibera:

**4.1.** Indeferir a presente reclamação ao Parecer n.º 393/CITE/2019 aprovado por maioria dos membros presentes na reunião de 17 de julho de 2019, por falta de fundamento suficiente que determine a sua alteração.

**4.2.** Manter o teor do sobredito Parecer.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE SETEMBRO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DO REPRESENTANTE DA**

CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.