



PARECER N.º 4/CITE /2013

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho
Processo n.º 1230 – FH/2012

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 19 de dezembro de 2012, da empresa ..., SA, um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., operadora especializada.
- 1.2. Por carta datada de 18/11/2012 e recebida pela entidade patronal em 21/11/2012, a referida trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, nos seguintes termos e com os seguintes fundamentos:
 - 1.2.1. *Venho pelo presente requerer a flexibilidade de horário de trabalho nos termos do art. 56, p1, 2 e 3 conjugado com o art. 57, p1 da Lei nº 7/09, de 12/02 (Código do Trabalho), com os seguintes fundamentos e condições:*
 - 1.2.2. *Tenho um filho menor de 3 (três) anos que necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento;*
 - 1.2.3. *O meu filho frequenta Colégio Infantil dos ...;*
 - 1.2.4. *O meu marido não tem horários certos em face das atividades profissionais que desempenha;*



- 1.2.5.** *Solicito a flexibilidade de horário de trabalho dentro de determinados limites e condições, ou seja, entre as 6h00 e as 17h30, de segunda a domingo – Plataforma móvel;*
- 1.2.6.** *Não indico prazo, pois requeiro a flexibilidade de horário enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o determinam e não ultrapasse o limite dos 12 (doze) anos previsto no Código;*
- 1.2.7.** *Há razoabilidade e proporcionalidade quer no pedido quer na sua aplicação tendo em consideração a moldura de horário de trabalho apresentado, dimensão da loja onde trabalho, número de trabalhadores, fluxo de clientes, o volume de vendas e a especificidade do pedido;*
- 1.2.8.** *Solicito uma “plataforma móvel” e não “fixa” de horário de trabalho e não pretendo horário fixo, mas apenas cumprir o horário de trabalho que determinarem dentro das condições referidas, com a salvaguarda das folgas rotativas de modo a poder assistir, acompanhar e apoiar o meu filho menor;*
- 1.2.9.** *Assim sendo, requeiro nos termos e condições expressas a adaptabilidade de horário de trabalho.*
- 1.3.** Por carta datada de 11/12/2012 e recebida pela trabalhadora no mesmo dia, a entidade empregadora notificou-a da intenção de recusa, em síntese, pelos fundamentos seguintes:
- 1.3.1.** *..., S.A., vem, no cumprimento do disposto no artigo 57º do Código do Trabalho (ou CT), expor os motivos da intenção de recusa do requerimento apresentada pela trabalhadora ... para prestação do trabalho em horário flexível,*
- 1.3.2.** *A colaboradora ... é trabalhadora na empresa desde o dia 07 de julho de 2003, tem a categoria de Operadora Especializada e presta funções na secção de*



Frutas e Legumes do ... de Gondomar

- 1.3.3.** *Na Loja são praticados horários diversificados, tendo os trabalhadores a tempo completo períodos de trabalho de 8 horas diárias e com dias de descanso semanal rotativos, nos termos da cláusula 11ª do CCT, vigorando as escalas por um período mínimo de um mês.*
- 1.3.4.** *Na Loja os horários são organizados de forma a preverem a prestação de trabalho durante os 7 dias da semana, pois o estabelecimento está aberto ao público durante os 7 dias da semana, em conformidade com a cláusula 10ª nº 1, alínea c) do CCT.*
- 1.3.5.** *O descanso semanal é organizado para que coincida, pelo menos, a 15 domingos por ano, dos quais 5 desses domingos combinam, preferencialmente, com descanso ao sábado, em conformidade com a cláusula 10ª nº 1, alínea c) do CCT.*
- 1.3.6.** *No regime de horários diversificados com 8 horas de trabalho diário, existem em regra três escalas de horários: o da abertura, focado no período da manhã e início da tarde, o intermédio, focado no período da tarde, e o de fecho, centrado no final da tarde e período noturno em que a Loja se encontra aberta*
- 1.3.7.** *A trabalhadora é mãe do menor ..., de 3 anos, e presta em média 40 horas semanais e 8 horas de trabalho diário, em regime de horários diversificados, praticando o horário de abertura, o intermédio e o de fecho, e em rotação com as demais colegas da secção, como acontece, aliás, com a totalidade dos trabalhadores da empresa e da Loja, em situação idêntica à da trabalhadora.*
- 1.3.8.** *Em 21 de novembro de 2012, a trabalhadora apresentou um requerimento onde pretende que lhe seja atribuído horário em regime de flexibilidade e a elaboração e afixação de horário de trabalho em período que coincida com o horário do infantário do seu filho, ou seja, entre as 06h00 e as 17h30. – cf doc*



nº 1.

- 1.3.9.** *A trabalhadora fundamenta o requerimento no facto do filho necessitar do seu acompanhamento e do marido não ter horários certos face às atividades profissionais que desempenha.*
- 1.3.10.** *Neste caso, a trabalhadora pretende que lhe seja atribuído horário de trabalho entre as 06h00 e as 17h30 correspondente, na prática, ao horário de abertura na Loja (9:00 horas).*
- 1.3.11.** *A ..., S.A., promove políticas ativas de conciliação da vida profissional e familiar, no que constitui uma das matrizes de atuação que constam do Código de ética e de conduta adotado, que expressa os valores e os princípios da nossa organização, sendo a única empresa da distribuição em Portugal com a certificação em responsabilidade social, verificada em auditorias internas e externas e ferramentas que permitem despistar situações relativas aos requisitos da norma (nomeadamente, horários de trabalho, situações de discriminação, entre outros), o que reflete o compromisso em melhorar as nossas práticas de reconhecimento e valorização da gestão dos recursos humanos,*
- 1.3.12.** *Assim, é de extrema importância para a ..., S.A., a avaliação cuidada e abrangente dos requerimentos de colaboradores em matéria de horário de trabalho, incluindo os requerimentos de horário em regime de flexibilidade, procurando, sempre que possível, atender às necessidades familiares dos colaboradores, sobretudo, de pais e mães.*
- 1.3.13.** *Importa, contudo, sublinhar que a empresa tem uma média de idade de 33 anos e com uma taxa de natalidade elevada, inserida num setor com necessidade de trabalho intensivo e em horário alargado, o que torna a distribuição de horários de trabalho uma questão complexa e sensível, já que o favorecimento de alguns colaboradores acaba por penalizar sempre outros, num contexto em que*



quase todas as pessoas têm os seus projetos e necessidades de assistência familiar acrescidas.

- 1.3.14.** *Assim, recebido o requerimento, a chefia direta da trabalhadora reuniu com esta, procurando expor as necessidades da secção e dos colegas em matéria de horário de trabalho e alcançar um acordo para a atribuição de horário de trabalho que permitisse concluir o processo, num esforço de conciliação e participação na tomada de decisão nesta matéria: apesar desta iniciativa, não foi possível alcançar um acordo que satisfizesse a colaboradora e a empresa.*
- 1.3.15.** *Em seguida, a chefia direta da trabalhadora reuniu, com os restantes trabalhadores da secção, procurando o seu envolvimento e participação neste tipo de tomada de decisão, bem como antecipar consequências para estes perante o deferimento ou indeferimento do pedido e ouvindo as suas próprias razões em matéria de conciliação da vida profissional e pessoal, conforme formulários em anexo.*
- 1.3.16.** *A esmagadora maioria dos restantes trabalhadores da secção manifestou grande discordância com o deferimento do requerimento apresentado, considerando que tal criaria uma situação de tratamento mais favorável para com uma situação que não é distinta da da generalidade dos colegas, prejudicando diretamente estes; manifestaram ainda a intenção de requererem todos a prestação de horário em regime de flexibilidade, nos mesmos moldes requeridos pela trabalhadora, o que conduz a uma situação em de impossibilidade de funcionamento da secção.*
- 1.3.17.** *Ora, atentas as circunstâncias que passarão a expor-se, que se prendem com as necessidades da secção e de conciliação da vida profissional e familiar dos restantes trabalhadores da mesma, a prestação de trabalho da forma requerida pela trabalhadora – maioritariamente correspondente ao horário de abertura – é inoportável para a Empresa.*



1.3.18. *De facto, a Loja tem o período de abertura ao público entre as 9.00 horas e as 23.00 horas de segunda-feira a Sábado e das 9.00 horas às 22.00 aos Domingos e Feriados.*

1.3.19. *À secção de frutas, em que a trabalhadora presta serviço, estão adstritos os seguintes operadores:*

- *Marta Sofia Teixeira Pereira — 40H*
- *Maria Irene Ferreira Guimarães Silva Gomes — 40H*
- *Susana Patrícia Silva Sousa — 40 H*
- *Márcia Carmo Martins Pereira — 40 H*
- *André Manuel Martins Fortes — 40H*
- *Gilberto Macieira Castro — 40H*
- *Carla Sofia Santos Silva — 40 H*

A soma das cargas horárias dos trabalhadores afetos à secção de frutas e legumes corresponde assim ao trabalho de 8 efetivos a tempo completo.

1.3.20. *Para o período de fecho, situado entre as 14/17 horas e as 23/24 horas, são necessários em média 2 operadores, variando o número específico de efetivos de dia para dia em função do fluxo de clientes, sendo este um parâmetro essencial para o correto funcionamento da secção.*

1.3.21. *Por seu turno, os restantes colaboradores da secção de frutas e legumes, ouvidos pela chefia, manifestaram intenção de requerer também o horário em regime de flexibilidade, invocando que os seus agregados familiares têm também necessidade da sua assistência, tendo a empresa a obrigação legal de permitir a conciliação da vida profissional e pessoal destas colaboradoras.*

1.3.22. *Assim, a empresa, de modo a garantir a conciliação da vida profissional e pessoal da maioria dos seus trabalhadores da secção de frutas e legumes, de uma forma razoável, deve assegurar a maior rotação possível do horário de*



fecho pelos trabalhadores afetos à secção de frutas e legumes, recusando os horários flexíveis solicitados.

- 1.4. A trabalhadora apresentou, em documento datado de 14/12/2012 apreciação escrita dos fundamentos da intenção de recusa, dizendo que:
 - 1.4.1. *Requeri a flexibilidade de horário de trabalho nos termos art. 56, p 1., 2 e 3 conjugado com o art. 57 p 1 da Lei nº 7/09, de 12.02 (Código do Trabalho), por ser mãe de um filho menor de três anos e por o meu cônjuge desempenhar atividades profissionais com horários diversificados, conforme documentos que tive oportunidade de anexar;*
 - 1.4.2. *O meu filho necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento;*
 - 1.4.3. *Tem, ainda, em consideração o horário escolar do Colégio infantil que frequenta, conforme comprovativo já enviado;*
 - 1.4.4. *Solicitei a flexibilidade dentro de determinados limites e condições e dentro desses parâmetros sempre estive disponível para um acordo;*
 - 1.4.5. *A flexibilidade visa o superior interesse e os direitos fundamentais do meu filho menor;*
 - 1.4.6. *Não indiquei prazo, pois requeiro a flexibilidade de horário enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o determinam e não ultrapasse o limite dos 12 (doze) anos previsto no Código;*
 - 1.4.7. *Há razoabilidade e proporcionalidade quer no pedido quer na sua aplicação tendo em consideração a moldura de horário de trabalho apresentado, dimensão da loja onde trabalho, número de trabalhadores, fluxo de clientes, o volume de vendas e a especificidade do meu pedido. Aliás, refira-se que dada a dimensão da loja, o número de trabalhadores, os horários de trabalho*



praticados, o meu requerimento não afeta o bom e normal funcionamento da loja;

- 1.4.8.** *Sou operadora de loja e poderei ser colocada em qualquer outra secção do supermercado e, como tal, não colhe o afirmado no ponto 23º;*
- 1.4.9.** *Não põe em causa o clima social da loja e o pedido permite manter a harmonia entre os interesses pessoais e familiares e os interesses da empresa;*
- 1.4.10.** *Nem todos os pais que têm filhos menores reúnem os requisitos para requererem a flexibilidade de horário, portanto, os argumentos aduzidos na comunicação de intenção de recusa não têm correspondência com os factos e a proporção entre o número total de trabalhadores da loja e aqueles que exercem o direito á flexibilidade de horário pelos motivos em causa;*
- 1.4.11.** *Alteram constantemente horários e procedem a constantes ajustamentos e agora alegam problemas de “horários” e “numero de trabalhadores”, o que não tem qualquer sustentação com a realidade e os factos;*
- 1.4.12.** *Não há qualquer dificuldade em aceder ao pedido e muito menos fundamentos para a recusa em face da atividade desenvolvida, os horários praticados e a mobilidade funcional dos operadores de loja;*
- 1.4.13.** *Solicitei uma ‘plataforma móvel’ e não “fixa” de horário de trabalho e nunca pretendi horário fixo, mas apenas cumprir o horário de trabalho que determinarem dentro das condições referidas no requerimento enviado a 15.11.2012, sem prejuízo de disponibilidade de ajustes que não ponham em causa o essencial do pedido;*
- 1.4.14.** *A serem aceites os argumentos de V. Exas. seriam inócuas (inúteis/sem possibilidades de aplicação) as normas do Código do Trabalho relativas á flexibilidade de horário de trabalho ao abrigo do regime da parentalidade*



1.4.15. *Assim sendo, considero que não há qualquer fundamento ou motivo atendível para a intenção de recusa de flexibilidade de horário de trabalho e, nesta conformidade reitero a sustentabilidade e necessidade do meu pedido.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68º, nº 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33º, nº 1 dispõe que *a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

2.2. Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59º, nº 1, al. b) 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. Para execução destes direitos, o Código do Trabalho, no seu artigo 56º – *horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares* – estabelece que *o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível...*

2.4. 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 de que o menor vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação*

2.5. O empregador *apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o*



trabalhador se este for indispensável, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 2.6.** Em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57º do Código do Trabalho.
- 2.7.** No processo ora em apreciação, a empresa dá conhecimento à trabalhadora da intenção de recusa do horário flexível dentro do prazo legalmente estabelecido, o mesmo ocorrendo com a remessa à CITE.
- 2.8.** A trabalhadora pede o horário flexível entre as 6.00 h às 17.30 h, de segunda a domingo (plataforma móvel) *por motivo de ter um filho menor com 3 anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.*
- 2.9.** A entidade patronal fundamenta a intenção da recusa dizendo que o horário pretendido *é inoportável para a empresa, por:*
- 2.9.1.** *ter um período de abertura ao público entre as 9.00 h e as 23.00 h de segunda a sábado e das 9.00 h e as 22.00 h aos domingos e feriados;*
- 2.9.2.** *à secção das frutas e legumes, em que a trabalhadora requerente presta serviço, estarem adstritos 7 trabalhadores;*
- 2.9.3.** *por os restantes trabalhadores da mesma secção terem manifestado a intenção de requerer também, o horário em regime de flexibilidade, invocando que os seus agregados familiares têm também necessidade da sua assistência, tendo a*



empresa obrigação legal de permitir a conciliação da vida profissional e pessoal destas colaboradoras;

- 2.9.4.** *a empresa, de modo a garantir a conciliação da vida profissional e pessoal da maioria dos seus trabalhadores da secção de frutas e legumes, de uma forma razoável, deve assegurar a maior rotação possível de horário de fecho pelos trabalhadores afetos à secção de frutas e legumes, recusando os horários flexíveis.*
- 2.10.** Na apreciação, a trabalhadora vem contrapor à argumentação da entidade empregadora que *há razoabilidade e proporcionalidade do pedido, e que, dada a dimensão da loja, o número de trabalhadores e os horários praticados, o horário pretendido não afeta o bom e normal funcionamento da loja.*
- 2.11.** Analisando a argumentação da empresa, com base na qual manifesta a intenção de recusar o pedido, deve dizer-se que ela não se pode considerar fundada *em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora sendo ela indispensável*, tal como impõe o artigo 57º, nº 2 do Código do Trabalho, e foi referido acima no ponto 2.5.
- 2.12.** A empresa na resposta à trabalhadora declara que *promove políticas ativas de conciliação da vida profissional com a vida familiar*, (ponto 1.3.11 do presente parecer), e procura *atender às necessidades familiares dos colaboradores, sobretudo pais e mães, sempre que possível* (ponto 1.3.12 do presente parecer).
- 2.13.** Todavia, é obrigação da empresa, nos termos do artigo 127º, nº 3 do Código do Trabalho, *proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.*
- 2.14.** É de notar também que compete à empresa, *na elaboração do horário de trabalho, facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, nos termos do artigo 212º, nº 2, al. b) do Código do Trabalho.*



- 2.15.** Portanto, não se vê qual o motivo que justifique questionar os trabalhadores sobre o exercício deste direito por parte da trabalhadora requerente, quando a elaboração dos horários é competência da entidade patronal, e, no exercício dessa competência, deve ter em conta todas as variáveis, incluindo os direitos de todo(a)s o(a)s trabalhadore(a)s à conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal.
- 2.16.** A elaboração dos horários de trabalho, em particular numa empresa que se assume como *promotora de políticas de conciliação*, tem de compatibilizar a eficiência da organização do trabalho com os deveres legais referidos nos pontos 2.13. e 2.14.
- 2.17.** Portanto, configura uma obrigação legal, além de, tal como a empresa diz, *constar do código de ética e de conduta adotado*, (ponto 1.3.11 do presente parecer), a autorização do horário flexível solicitado, salvo se existirem exigências imperiosas do funcionamento da empresa (artigo 57º, nº 2 do Código do Trabalho), o que não se encontra fundamentado na resposta da empresa à trabalhadora.
- 2.18.** Por outro lado, não colhe igualmente o argumento referido de que os *restantes trabalhadores da mesma secção manifestaram a intenção de requerer também, o horário em regime de flexibilidade*.
- 2.19.** Com efeito, este não pode ser fundamento para a recusa do horário flexível requerido pela trabalhadora ..., tal como foi decidido no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 26/04/2010, Processo 123/09.0TTVNG.P2, onde se diz que *perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como ocorria, impunha-se a cedência dos respetivos titulares dos direitos na medida do necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes»*.

2.20. Portanto, a empresa não apresenta argumentos que fundamentem a recusa em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tal como exige o artigo 57º, nº 2 do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível pela entidade empregadora ..., S.A., formulado pela trabalhadora ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 9 DE JANEIRO DE 2013**