



PARECER N.º 201/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio à recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares, 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 963 – FH/2011

I – OBJECTO

- 1.1. Em 2011.10.28, a CITE recebeu da Administração da ..., S.A., sediada na ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora ..., com três anexos respeitantes ao filho menor, acompanhado da fundamentação da intenção de recusa da entidade empregadora e da apreciação da trabalhadora, para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 1.2. Atentos, nomeadamente, os registos de remessa e de recepção relativos aos documentos do processo acima aludidos, a solicitação pela trabalhadora de autorização de trabalho em regime de horário flexível foi recebida pela empresa em 2011.09.23, a resposta de intenção de recusa foi remetida à trabalhadora em 2011.10.12, sendo de referir, porém, que esta última foi recebida pela trabalhadora em 2011.10.18, tendo o processo sido enviado pela entidade empregadora para a CITE em 2011.10.27.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

1.3. O pedido de autorização apresentado pela trabalhadora tem o seguinte teor:

..., 22/09/2011

ASSUNTO: Flexibilidade de Horário de Trabalho

Exmos Senhores,

Venho pelo presente requerer a flexibilidade de horário de trabalho nos termos do art. 56, p 1, 2 e 3 conjugado com o art. 57, p. I da Lei n° 7/09, de 12.02 (Código do Trabalho), com os seguintes fundamentos e condições:

- Tenho um filho menor de 4 anos que necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento (certidão de nascimento, em anexo);*
- Sou mãe solteira a o meu filho depende unicamente do meu poder paternal;*
- O meu filho está matriculado e a frequentar a ... de ... (declaração em anexo);*
- Solicito a flexibilidade de horário de trabalho dentro de determinados limites e condições, ou seja, entre as 8h00 e as 18h30 de segunda a domingo — Plataforma móvel;*
- 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;*
- 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;*
- 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 meu filho menor.*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Assim sendo, requeiro nos termos e condições expressas a adaptabilidade de horário de trabalho.

Sem outro assunto, certa da compreensão de V. Exas para o exposto, apresento os meus melhores cumprimentos e subscrevo-me,

(Ass.)

...

Em Anexo: o referido”

- 1.4. A cópia do pedido da trabalhadora tem por anexo a cópia de um *boletim de nascimento* do filho da trabalhadora, dado por ocorrido em 2007.03.19, a cópia uma declaração de frequência desse filho menor num ATL com o horário entre as 7h30 e as 9h00 e das 17h30 às 19h30, subscrita pela Presidente da Associação que o promove e, por último, a cópia de um atestado da Junta de Freguesia da residência da trabalhadora a referir que, por declaração da requerente arquivada na Junta, o agregado familiar da mesma é composto por esta e pelo seu filho nascido em 2007.03.19.
- 1.5. Na sequência do pedido de autorização da trabalhadora, a entidade empregadora, com actividade económica na área do comércio a retalho de materiais de bricolage, equipamentos sanitários, ladrilhos e materiais similares, em estabelecimentos especializados, comunicou a sua intenção de recusa nos seguintes termos e fundamentos:

..., 12 de Outubro de 2011

Assunto: Trabalho em regime de horário flexível

Cara ...,

Entregou no passado dia 23 de Setembro de 2011, requerimento para trabalhar em regime de horário flexível por motivo de ser mãe de filho menor de 12 anos.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Tem a empresa, sua entidade patronal, 20 dias para responder ao requerido, o que faz por este meio.

A posição da empresa, ouvida a sua hierarquia, é no sentido de indeferir/recusar o pedido, o que faz com os seguintes fundamentos:

1. Refere na carta onde formaliza o pedido: “Sou mãe solteira e o meu filho depende unicamente do meu poder paternal”

Ora esta afirmação é falaciosa, pois apesar de não ter informado a empresa que é casada, Vexa, como é público e notório, vive em união de facto com o pai do seu filho, sendo inclusivamente este que a traz para o ... todas as manhãs.

Acresce que:

2. A Loja, seu local de trabalho, labora 365 dias por ano entre as 8h00 e as 22:30, pelo que é imperioso, para a organização de turnos, que todos os façam, o que torna impossível compatibilizar essa situação com o horário flexível;

a. - São praticados turnos, em regime rotativo, por todos, à excepção daqueles que a lei prevê, num determinado espaço temporal;

b. - A equidade só é garantida com a rotação. Se esta não se verificar teria a Loja que criar horários fixos, incompatíveis com a actividade da empresa;

c. - Devidos aos fluxos de actividade diários, mensais e anuais, que variam bastante e de acordo com uma série de variáveis do contexto e do negócio, é necessário garantir tudo o que está associado à manutenção da qualidade de atendimento porquanto a não rotação impede a possibilidade de fazer face a férias e ausências de outros colaboradores;

d. - Tem a trabalhadora um alto índice de absentismo, o que, colocando-a sempre no horário da manhã, e fazendo apenas uma



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

pessoa por departamento este horário, descaracterizará o quadro de loja do dia, influenciando negativamente os seus pares;

e. - Além de V. Ex^a, tem a Loja mais 7 (sete) mães trabalhadoras com filhos menores de 12 anos. Se todas pedirem o regime de trabalho em horário flexível, a Loja perde a sua rentabilidade e põe em risco o posto de trabalho de todos os colaboradores.

Pelas razões apontadas, que esperamos que aceite, não nos resta outra solução senão a apontada, o que lhe comunicamos, nos termos e para os efeitos do artº 57º nº 4 do Código do Trabalho.

Com os melhores cumprimentos,

P 'la Administração ..., S.A.

(carimbo e ass.)

- 1.6.** A trabalhadora apresentou à sua entidade empregadora a sua apreciação da comunicação de intenção de recusa ao seu supra transcrito pedido de autorização, com o seguinte teor:

..., 18 de Outubro de 2011

ASSUNTO: Flexibilidade de Horário de Trabalho

Exmos Senhores,

Acuso a recepção da carta de V. Exas, datada de 12 de Outubro de 2011 e recebida a 17 do mesmo mês, que mereceu a minha melhor atenção, cumprindo-me esclarecer o seguinte:

- Requeri a flexibilidade de horário de trabalho nos termos legais já expressamente referidos na minha carta de 21.09.2011, por ser mãe sozinha de um filho menor de 2 anos que necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento e porque não tenho a quem mais recorrer; sendo falso o contido no ponto da carta de VExas;*
- Solicitei a flexibilidade de horário de trabalho dentro de determinados limites e condições;*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- *A flexibilidade visa o superior interesse e os direitos fundamentais do meu filho menor;*
- *Há razoabilidade e proporcionalidade quer no pedido quer na sua aplicação tendo em consideração a moldura de horário de trabalho apresentado e a especificidade do meu pedido mesmo tendo em consideração as funções e tarefas que exerço. Embora haja uma colisão de interesses há da minha parte disponibilidade para acertar horários nas condições com base no superior interesse da criança e os interesses da empresa;*
- *Não põe em causa o clima social da loja e o pedido não colide e mantém a harmonia entre os interesses pessoais e familiares e os interesses da empresa;*
- *Solicitei uma “plataforma móvel” e não “fixa” de horário de trabalho e nunca pretendi horário fixo, mas apenas cumprir o horário de trabalho dentro das condições do requerimento de 22.09.2011;*
- *O contido no ponto 2, alínea d) só torna evidentes os fundamentos do pedido no sentido da redução do absentismo originado por problemas de doença comprovados e por necessidade de apoiar, assistir e acompanhar convenientemente o meu filho;*
- *A serem aceites os argumentos de VExas tornariam as normas da flexibilidade inúteis, ou seja, sem efeito prático.*

Assim sendo, reitero o meu pedido nos termos e condições expressas a adaptabilidade de horário de trabalho.

Sem outro assunto, apresento os meus melhores cumprimentos e subscrevo-me,

a) _____ (sem assinatura)

...

CIC: CITE

1.7. A entidade empregadora juntou ulteriormente ao processo uma cópia do Anexo A – Quadro de Pessoal do Relatório Único respeitante ao



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

estabelecimento *Loja ...* em que a trabalhadora exerce funções desde Agosto de 2000, a cópia da lista nominal dos trabalhadores que estão afectos aos respectivos turnos neste estabelecimento no ... e a cópia de distribuição de horário no mês de Outubro do corrente ano e de todos os turnos e das respectivas chefias e trabalhadores dos diferentes departamentos da loja em que a trabalhadora exerce funções.

1.7.1. Decorre dos dados da documentação supra referida que existiam 49 trabalhadores na loja onde a trabalhadora presta serviço à data de 2010.10.31. Todavia, da listagem actualizada de trabalhadores é um número menor, sendo de 38 o número total entre chefias e trabalhadores os que são referidos como abrangidos pela distribuição de turnos para o passado mês de Outubro e 37 os que são incluídos na relação de empregados por centro de custo à data de 2011.11.14.

1.7.2. No documento respeitante aos turnos do pretérito mês de Outubro encontram-se enunciados diferentes tipos de horários de *full-time*, *part-time* e *regimes especiais*, sendo ainda explicitadas as diferentes situações de ausências que se registaram nesse referido mês.

1.7.2.1. No mapa dos horários cumpridos às chefias e trabalhadores do *Departamento* em que a trabalhadora ... está afecta, encontram-se apenas menções a códigos de *full-time* e de acordo com legenda do próprio mapa, os códigos dos horários distribuídos reportam-se aos seguintes momentos de entrada e de saída:

Horário A – entrada 8H30 / saída 17h30

Horário A1 – entrada 9H30 / saída 18h30

Horário I – entrada 11H00 / saída 20h00

Horário F – entrada 13H30 / saída 22h30



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

1.7.2.2. No Departamento do estabelecimento em que a trabalhadora ... está integrada constata-se que tais horários a *full-time* foram cumpridos, pela totalidade ou parcialmente pelos 7 trabalhadores, excluída a mesma por ter estado em situação de *baixa* durante todo o mês.

1.7.2.3. Não obstante as ausências pontualmente verificadas no mês de Outubro do corrente ano por 4 dos seus 8 trabalhadores (por baixas, folga compensatória, férias, etc.), o atendimento no Departamento onde está integrada a trabalhadora ..., foi assegurado todos os dias e com os seguintes horários:

Horário A – entrada 8H30 / saída 17h30

Horário I – entrada 11H00 / saída 20h00

Horário F – entrada 13H30 / saída 22h30

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 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 actividade profissional determina que devem “(...) *Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.*

2.2. A Directiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de Março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Directiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

adopção de medidas “(...) *no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)*” .

2.3. Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, no início da Constituição da Republica Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “*Tarefas fundamentais do Estado*”:

“(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;

(...) d) *Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efectivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;*

(...) h) *Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)*”.

2.4 No âmbito da actividade laboral, o artigo 59.º da CRP consagra o seguinte:

“(...) 1. *Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:*

a) (...);

b) *A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar;*

c) (...)

2.5. O artigo 67.º, igualmente da CRP, sob a epígrafe “*Família*”, determina:

“(...) 1- *A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à protecção da sociedade e do Estado e à efectivação de todas as*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “Paternidade e maternidade”

“(...) 1- Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.(...)”.

2.6. Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

2.7. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33 a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe “Parentalidade”, integrada na Divisão III *Igualdade e não discriminação em função do sexo*, da Subsecção III *Igualdade e não discriminação* da Secção II *Sujeitos* do Capítulo I *Disposições gerais*, do Título II *Contrato de trabalho* :

“(...) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 – Os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade.(...)”

2.8. No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe “Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, disciplina:

“(...) n.º 1- “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 de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

n.º 2 - Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

n.º 3 - “O horário flexível, a elaborar 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”.

n.º 4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar 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”.

2.9. Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57º do CT sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível” dispõe:

“(…) n.º 1 - O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

ii (...)

iii (...)



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

2 - 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.

3 – No prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 – No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da recepção.

5 – Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;

b)(...)

c)(...)

9-(...) “.

2.10 Por último, cumpre assinalar que o n.º 3 do artigo 127.º do CT dispõe, sob a epígrafe “Deveres do empregador” que:



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

“ (...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

2.11. E impõe, quanto à organização do trabalho, através da alínea b) nº 2 do artigo 212º sob a epígrafe “ *Elaboração do horário de trabalho*”, que a entidade empregadora deve:

“(...) a) (...);

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.(...);”

2.12. Enunciadas as normas legais que sustentam um pedido de trabalho em regime de horário flexível importa ainda assinalar que a *entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres*, nomeadamente para a apreciação do fundamento da intenção da recusa do pedido pela entidade empregadora, é a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego à luz da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro.

2.13. Nestes termos, face ao pedido de parecer prévio ora em análise, cumpre a esta Comissão ponderar da submissão do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível ao regime de pressupostos e requisitos legais do pedido de autorização, se foi observada pela entidade empregadora a tramitação legalmente consagrada para os pedidos de trabalho no regime de horário flexível e se os fundamentos para a intenção de recusa do pedido invocados pela entidade empregadora se fundam em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável que a entidade empregadora.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

2.14. No que respeita aos pressupostos e requisitos legais respeitantes ao pedido da trabalhadora, *trabalhar em regime de horário flexível fixado entre as 8h00 e as 18h30, de segunda a domingo – plataforma móvel* – é de assinalar que, atento o teor dos artigos 56.º e 57.º do CT, conclui-se pela sua subordinação ao regime estabelecido por esses artigos, porquanto:

- a) A trabalhadora tem um filho menor, nascido em 2007.03.19, pelo que tem idade inferior ao máximo legalmente previsto no artigo 56.º do CT para assim poder legitimamente exercer o seu direito a solicitar autorização para trabalho em regime de horário flexível com responsabilidades familiares;
- b) A não explicitação por parte da trabalhadora da data de início de efeitos do pedido não é invocada pela entidade empregadora, todavia, ainda que fosse contestada, é de assinalar *que a inobservância não tem qualquer cominação prevista, tendo a sua omissão a mera consequência o diferimento da sua produção de efeitos para o termo dos 30 dias contados da apresentação do requerimento* ⁽¹⁾;
- c) A trabalhadora declara no pedido que o seu filho depende do seu poder paternal e apresenta um atestado da respectiva Junta de Freguesia da área de residência em que se atesta que é mãe solteira e vive com o seu filho menor, o que igualmente é dizer que o menor vive com ela em comunhão de mesa e habitação, pelo que o pedido atende ao exigido pela subalínea i) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do CT;

¹ Vide Processo n.º 505/09.8TTMTS.P1 – 2.º Juízo do Tribunal da Relação do Porto, 2011.05.23: ..., S.A. contra ...



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

d) Acresce que a trabalhadora alude que pretende beneficiar do horário flexível enquanto durarem os factos e circunstâncias que o determinam – assistência e acompanhamento do seu filho menor – dentro do prazo máximo legalmente previsto, o que atende ao disposto na alínea a) e ainda na subalínea i) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do CT.

2.14.1 Pelo exposto, impõe-se a conclusão de que o pedido está formulado pela trabalhadora com observância dos pressupostos e requisitos legais exigíveis nos termos do artigo 56.º e 57.º do CT.

2.15. No que respeita ao cumprimento dos prazos legais observados pela entidade empregadora quer na comunicação à trabalhadora da intenção de recusa, quer de envio à CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo do prazo de apreciação da trabalhadora, contando-se este último a partir da recepção pela trabalhadora da intenção de recusa, não se apura alguma situação de incumprimento pela entidade empregadora que determine a conclusão de que ocorreu a aceitação do pedido de autorização nos seus precisos termos por mora ou incumprimento total, como prevê o n.º 8 do artigo 57.º do CT.

2.16. Atento o referido supra, importa aferir se a entidade formulou a intenção de recusa do pedido da trabalhadora ... fundamentado legalmente, ou seja, fundando-se nos dois únicos fundamentos legalmente previstos para recusa de um pedido de autorização de horário flexível - *exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.*

2.16.1 Os fundamentos invocados para a intenção de recusa do pedido de autorização constam nos pontos 1 e 2 da comunicação à trabalhadora



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

que constam explicitados no ponto 1.5 do presente parecer e que ora se se enunciam por mera remissão.

2.16.1.1 A recusa fundamentada no ponto 1 da comunicação à trabalhadora não releva em absoluto, porquanto o regime do pedido de horário flexível não cura da situação familiar de quem solicite a autorização para trabalhar em regime de horário flexível, senão a de o/a trabalhador/a ter um filho menor de 12 anos e que com ele conviva em comunhão de mesa e habitação, sendo totalmente irrelevante o que é aferido para além desses pressupostos e requisitos.

2.16.1.2 A intenção de recusa fundamentada nas alíneas a) a c) do ponto 2 da comunicação à trabalhadora não configura uma situação de recusa com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, porquanto:

a) O horário flexível entre as 8h00 e as 18h30 solicitado pela trabalhadora está em linha com a afirmação da empresa na comunicação da intenção de recusa do pedido que a loja da trabalhadora *“labora 365 dias por ano entre as 8h00 e as 22h30”*;

b) Resulta da análise dos documentos submetidos a esta Comissão que a entidade empregadora não clarificou qual o número de trabalhadores necessários a cada turno, sendo que o Departamento a que a trabalhadora está adstrita funcionou em Outubro do corrente ano com horários distribuídos apenas a 4 elementos, sendo que os 4 remanescentes ou não trabalharam todos os dias do mês por estarem de *baixa* durante esse período (a trabalhadora) ou, os demais, por estarem ausentes uma parte do período ou de férias, sem se constatar qualquer quebra do respeito pelas folgas daqueles primeiros 4 elementos;



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- c) A alegação de que o absentismo da trabalhadora, se colocada na parte da manhã, *descaracteriza o quadro da loja do dia*, não é atendível como fundamento assente numa exigência imperiosa de funcionamento da empresa, porque não só a trabalhadora estabelece as margens de um horário flexível que se inicia às 8H00 tal como a própria comunicação à trabalhadora admite ocorrer naquele estabelecimento, como pede que o horário flexível termine na parte da tarde até às 18h30, como afinal já ocorre nos turnos “A” e “A1” mencionados na legenda do documento respeitante aos horários cumpridos na loja, ainda que fora do departamento em causa, no mês de Outubro do corrente ano;
- d) a alegação de que a aceitação do pedido de horário flexível influenciaria negativamente os seus pares, não se afigura como um interesse imperioso de funcionamento da empresa a salvaguardar, porquanto o respeito pelo exercício de direitos legalmente fundados e para mais decorrentes de uma situação que o legislador juslaboral reconhece manifestamente, não poderá ser legitimamente colocado em causa por elementos do pessoal (ou da hierarquia) das entidades empregadoras, sob pena de serem violadas as normas que os instituíram e que um regime contra-ordenacional consagrado em diferentes normas do CT devidamente acautela;
- e) por último, a alegação de que a loja perderá a rentabilidade se as suas 7 (sete) mães trabalhadoras com filhos menores de 12 anos vierem pedir o mesmo regime de trabalho e que tal perde a sua rentabilidade - além de ser uma hipótese apenas circunscrita às mães trabalhadoras quando também os trabalhadores com responsabilidades familiares podem solicitar o mesmo direito -, por se tratar de uma mera conjectura, baseada em factos e efeitos futuros que nem se sabe se ocorrerão, não pode esta mera eventualidade relevar enquanto fundamento de recusa assente em exigências imperiosas de funcionamento da empresa.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.17.** No que respeita à eventual impossibilidade de substituir a trabalhadora, sendo esta indispensável, cumpre atentar que tal não foi invocado como fundamento da recusa, nem os factos trazidos a este processo permitem tal ponderação.
- 2.18.** Por tudo o acima exposto, impõe-se a conclusão de que a intenção de recusa do pedido de trabalho em regime de horário flexível da entidade empregadora de ... não está sustentada em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, pelo que a CITE não pode emitir parecer favorável.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Na sequência do exposto, a CITE delibera emitir parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., S.A. relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 17 DE NOVEMBRO DE 2011**