



## PARECER N.º 257/CITE/2012

**Assunto:** 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, solicitado por ..., S.A.

Processo n.º 1192 – FH/2012

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 2012.12.07, um pedido de emissão de parecer prévio respeitante à intenção de recusa por parte da ..., S.A. com sede no ..., ao pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., a prestar serviço de Operador, desde 2007, no balcão/cozinha do estabelecimento ... em ....

1.2. O requerimento da trabalhadora supra identificada a solicitar autorização de trabalho em regime de horário flexível é acusado de estar datado de 30 de outubro de 2012, recebido pela entidade empregadora em 6 de novembro de 2012, porém não foi incluído no processo remetido pela empresa à CITE.

1.3. São os seguintes os fundamentos da entidade empregadora invocados na comunicação de intenção de recusa do pedido da trabalhadora:

*Assunto: Horário de trabalho.*

*Exma. Senhora.*



*Acusamos a receção da carta de V Exa. datada de 30 de outubro de 2012, recebida nos nossos serviços a 6 de novembro de 2012. a qual mereceu a nossa melhor atenção.*

*O regime de trabalho flexível pode ser revogado sempre que se verifiquem alterações ao agregado familiar ou na disponibilidade dos progenitores, não constituindo um direito irrevogável, conforme refere na sua carta, o que se verifica no seu caso concreto.*

*Como é do conhecimento de V. Exa., esta empresa dedica-se à actividade de restauração, explorando diversas marcas e estabelecimentos, entre os quais o estabelecimento onde tem vindo a laborar desde 2007 sob a marca comercial ... em ... . Este restaurante á semelhança dos demais estabelecimentos da mesma marca tem a necessidade imperativa de organizar os horários de trabalho, em regime de turnos para cumprir o horário alargado de funcionamento dos estabelecimentos.*

*O estabelecimento de ... tem atualmente ao seu serviço dezasseis colaboradores, sendo quatro elementos pertencentes à equipa de cozinha / balcão, três dos quais em regime trabalho a tempo inteiro.*

- 1.4.** Não consta no processo qualquer cópia do comprovativo de registo postal a comprovar a remessa da comunicação, sendo que pela data da resposta permite inferir que foi dada resposta no último dia do prazo legal para a comunicação.
- 1.5.** No email de remessa do processo de comunicação de intenção de recusa do pedido, datada de 07 de dezembro de 2012, a entidade empregadora refere que não consta recebida até 1 de dezembro de 2012 uma resposta da trabalhadora à comunicação da intenção de recusa.

## **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 trabalhadoras, (...) 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.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito de qualquer trabalhador, com filho menor de doze anos, de solicitar a trabalhar em regime de horário flexível.

**2.3.1.** O/A trabalhadora/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 em como o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhadora/a em comunhão de mesa e habitação.

**2.3.2.** 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 trabalhadora/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias,



contados a partir da receção do pedido do trabalhadora, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

- 2.3.3.** Em caso de intenção de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE <sup>(1)</sup>, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhadora/a, implicando a omissão da remessa tempestiva desse pedido, a aceitação do pedido nos seus precisos termos.
- 2.3.4.** 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.<sup>2</sup>
- 2.4.** Enunciado o regime aplicável, cumpre referir que o presente pedido de parecer prévio é submetido à CITE por uma entidade empregadora prestadora do setor da restauração atenta a sua intenção de recusa a um pedido de autorização de trabalho em regime de horário, flexível.
- 2.5.** Todavia, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º prevê que a entidade empregadora remeta o processo para apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres – nos termos do artigo 2.º e da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, é a CITE – e no prazo previsto, nomeadamente, na alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.6.** Não obstante ter sido remetida uma cópia da intenção de recusa à CITE, a data aposta no email demonstra ter sido ultrapassado o prazo máximo para a remessa à CITE nos termos do n.º 5 do artigo 57.º, pelo que se

---

<sup>1</sup> Atento o n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho e o teor do artigo 2.º e seguintes do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

<sup>2</sup> Vide n.º 7 do artigo 57.º do Código do Trabalho.



considera aceite o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos.

- 2.7.** Em todo o caso é de referir que a remessa do processo para a apreciação do pedido, sem ter por anexo o pedido da trabalhadora e outros elementos, não permitiria também a esta Comissão aferir da pertinência do pedido em termos de este constituir um pedido de horário flexível em termos formais e de conteúdo, nem aferir se a resposta da intenção de recusa do pedido constitui uma recusa legítima de autorização ao pedido formulado.
- 2.8.** Nestes termos, apenas poderá concluir que a entidade empregadora não remeteu tempestivamente o processo para emissão do parecer prévio da CITE, de molde a ser aferida a pertinência da intenção de recusa com os fundamentos legais admissíveis, pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho e, nesses termos, concluir que o pedido está aceite nos seus precisos termos à luz da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não se pronuncia quanto à pertinência da intenção de recusa ao pedido de autorização à ..., S.A., de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ..., considerando que pela sua remessa a esta Comissão fora do prazo previsto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o mesmo se considera aceite.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 20 DE DEZEMBRO DE 2012**