



PARECER N.º 65/CITE/2015

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 119 – FH/2015

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu, em 29/1/2015, da empresa ..., Lda., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ...
- 1.2. Por documento datado de 17/12/2014 e recebido pela entidade patronal em, a trabalhadora solicitou a prática de horário flexível nos seguintes termos:
 - 1.2.1. *Vem requerer a prorrogação do regime de trabalho flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho por ter a seu cargo dois filhos menores de um ano de idade, os quais fazem parte do seu agregado familiar;*
 - 1.2.2. *Pretende beneficiar do horário flexível pelo prazo de um ano.*
 - 1.2.3. *Pretende cumprir um horário de trabalho de segunda-feira a sexta-feira com início nunca antes das 7h 30m e término nunca depois das 18h, sem prestação de trabalho ao fim de semana.*



- 1.3. Por documento datado de 8/1/2015, e remetido em 16/1/2015, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, dizendo o seguinte:
- 1.3.1. *Acusamos a receção da s/ carta de 17 de dezembro de 2014, na qual veio requerer a prorrogação do regime de trabalho flexível, de que já goza desde abril de 2014, pelo prazo de um ano, de segunda-feira a sexta-feira, com início nunca antes das 7h30m e término nunca depois das 18h, sem prestação de trabalho ao fim de semana e feriados.*
- 1.3.2. *Não podemos aceitar o seu pedido, pois o horário flexível que solicita causa-nos sérios prejuízos.*
- 1.3.3. *A s/ carta não contém quaisquer documentos que permitam aferir da impossibilidade de presença do Pai dos menores no seu acompanhamento nas horas em que V. Exa alega que não pode estar presente.*
- 1.3.4. *Por outro lado, é precisamente aos jantares, depois das 18h, e aos fins de semana e aos feriados, que o movimento no restaurante é maior, e exige a sua presença.*
- 1.3.5. *O horário de laboração do restaurante é entre as 10h30m e as 15 horas e depois entre as 18 horas e as 23 horas.*
- 1.3.6. *Aos almoços o movimento no restaurante é muito menor, e nesse período as funções de copeira não se tornam tão imprescindíveis.*



- 1.3.7.** *Para poder cumprir o horário que requer terá que comparecer no restaurante às 9 horas, numa altura que o estabelecimento também está encerrado, pois só a partir das 10h30m é que de facto começa a ser necessário preparar as refeições para a subsequente entrada dos clientes.*
- 1.3.8.** *As tarefas a seu cargo são concretizadas durante e imediatamente antes e após o período das refeições, pelo que no caso dos jantares as mesmas devem ser concretizadas precisamente nessa altura, o mesmo acontecendo, no caso das refeições dos fins de semana e feriados. Isto significa que V. Exa não só não tem tarefas a desenvolver em parte do período em que pede para estar a trabalhar em horário flexível, como não pode deixar antecipadamente feito e tratado o que ainda não pode sequer ser feito.*
- 1.3.9.** *A ser-lhe atribuído o horário que pede, seremos forçados, aos jantares, fins de semana e feriados, a sobrecarregar outros trabalhadores com tarefas que habitualmente não lhes estão atribuídas, porque V. Exa, copeira, está ausente, ou então a contratar outro funcionário para desempenhar as funções de V. Exa no período de tempo em que não estiver a trabalhar.*
- 1.3.10.** *Isso implica encargos acrescidos, tanto mais que estamos a pagar um vencimento por inteiro quando na prática V. Exa acaba por trabalhar apenas parte desse período.*
- 1.3.11.** *O seu pedido já tem estado a comprometer o funcionamento do restaurante. A utilização do horário que está novamente a pedir vai trazer-nos danos sérios.*
- 1.3.12.** *O horário que requer que seja prorrogado traduz para esta firma forte prejuízo, pois V. Exa está afinal a ser remunerada com um vencimento por inteiro, sem que haja o desempenho completo das funções correspondentes à sua*



categoria, e precisamente nas horas em que estas são para nós mais necessárias e mesmo imprescindíveis.

1.4. A trabalhadora tomou conhecimento desta resposta e apresentou apreciação escrita datada de 21/1/2015, dizendo:

1.4.1. *O pedido de prorrogação de horário flexível foi-vos remetido no dia 22 de dezembro de 2014 e por vós rececionado no dia subsequente, a saber 23/12/2014, conferir documentos de 1 a 3;*

1.4.2. *De acordo com o n.º 3 do Artigo 57.º do Código do Trabalho (no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão);*

1.4.3. *A vossa comunicação de recusa foi enviada em correio registado c/ AR em 16/01/2015, muito para além do prazo de que dispunham por Lei;*

1.4.4. *Dispõe a alínea a) do n.º 8 do Artigo 57.º do Código do Trabalho que (se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido), considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos;*

1.4.5. *Consequentemente de todo o supra exposto deriva que o pedido de prorrogação por mim formulado foi aceite nos seus precisos termos;*

1.4.6. *A não concessão da prorrogação requerida, além de violar o disposto na Lei consubstancia contraordenação grave e levará ao pedido de intervenção da ACT - Autoridade Para as Condições do Trabalho;*



1.4.7. *Não obstante todo o supra referido, e por cautela a requerente entende que:*

- a) Foi junta toda a documentação necessária à fundamentação do pedido, designadamente atestado de constituição do agregado familiar o qual é constituído apenas pela requerente e menores;*
- b) São falsos os fundamentos invocados pela empregadora para a recusa, designadamente a falta de trabalho para a requerida, ou a existência de períodos mortos, pois todo o tempo é passado a trabalhar;*
- c) A vossa resposta/decisão padece de preconceito na medida em que no exercício de um direito que lhe assiste a trabalhadora é acusada de receber o vencimento por inteiro quando apenas trabalha parte do horário, isto não obstante de correr da Lei e de decisão da CITE.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68.º, n.º 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33.º, n.º 1 dispõe que *a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*
- 2.2.** Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59.º, n.º 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 56.º – *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;*
 - *Declarar 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 subseqüentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, nos termos do n.º 5 e 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos.
- 2.7.** No processo ora em apreciação, a trabalhadora pede um *horário de trabalho com entrada nunca antes da 7h 30m e saída nunca depois das 18h sem prestação de trabalho ao fim de semana e feriados*, remetendo o pedido em 22/12/2014 que foi recebido em 23/12/2014.



- 2.8.** A entidade patronal responde dizendo que *o horário de laboração do restaurante é entre as 10h 30m e as 15h e as 18h e as 23h*, remetendo a resposta em 16/1/2015, dizendo que a trabalhadora não entregou documento que permita aferir da impossibilidade da presença do pai no acompanhamento dos filhos.
- 2.9.** A lei não impõe que a trabalhadora apresente quaisquer documentos sobre o assunto a que se refere a entidade empregadora, podendo a solicitação dos mesmos ser, eventualmente, considerada tentativa de intromissão na vida privada.
- 2.10.** Portanto, a entidade patronal remeteu à trabalhadora a intenção de recusa depois do prazo de 20 dias a que se refere o n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.11.** Assim, em cumprimento do n.º 8, al. a) do artigo 57.º do Código do Trabalho, o pedido deve ser considerado aceite pelo empregador nos seus precisos termos.

III – CONCLUSÃO

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

Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa pela empresa ..., Lda. do pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, formulado pela trabalhadora ..., em virtude de o mesmo se dever considerado aceite nos seus precisos termos, por o empregador ter remetido fora do prazo de 20 dias a sua intenção de recusa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 16 DE FEVEREIRO DE 2015**