



RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 65/CITE/2015

Assunto: Resposta à reclamação do 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 25/2/2015, da empresa ...,Lda., reclamação do parecer n.º 65/CITE/2015, nos seguintes termos:

1.1.1. *Não é verdade que esta empresa tenha respondido à trabalhadora fora do prazo previsto.*

1.1.2. *A requerente enviou um certificado de incapacidade temporária para o trabalho por correio registado de 22.12.2014;*

1.1.3. *A requerente enviou depois um novo certificado de incapacidade temporária para o trabalho por correio registado de 29.12.2014;*

1.1.4. *Finalmente, por correio registado desta mesma data de 29.12.2014, a mesma*



requerente apresentou o seu pedido de prorrogação do regime de horário flexível;

- 1.1.5.** *Como se verifica dos documentos juntos, o próprio envelope utilizado para apresentar o pedido tem maior dimensão, porque esse requerimento é mais extenso e volumoso do que os certificados anteriores. Este pedido foi recebido apenas aos 30 de dezembro de 2014, conforme resulta não apenas do referido envelope mas também da consulta que o confirma junto da página dos CTT — [http://www.ctt.pt/...](http://www.ctt.pt/)*
- 1.1.6.** *Por isso, não se alcança a razão para que a trabalhadora tenha mencionado o envio a 22.12.2014, pois, como bem sabe, nessa data o que enviou foi um certificado de incapacidade temporária para o trabalho.*
- 1.1.7.** *Tratar-se-á seguramente de lapso, não se querendo sequer acreditar que a requerente tivesse voluntariamente falseado a verdade dos factos. Mas se assim foi, naturalmente que o seu comportamento deverá também ser ponderado, para os devidos efeitos.*
- 1.1.8.** *Por outro lado considerando o esclarecimento prestado, solicitamos a esta Comissão uma reanálise do processo, tendo presente todos os argumentos apresentados pela empregadora, uma vez que não houve desrespeito do prazo imposto por lei.*
- 1.1.9.** *Esta empregadora está e sempre esteve de boa-fé. Mas revela-se manifestamente difícil, senão quase impraticável, adaptar o horário pretendido pela requerente ao período de laboração do restaurante.*
- 1.1.10.** *Relembramos e insistimos que a trabalhadora acaba por trabalhar apenas parte*



desse horário.

- 1.1.11.** *E em nenhum momento se verifica ou verificou qualquer preconceito, o que liminarmente rejeitamos. Apenas pretendemos chegar a um equilíbrio entre os interesses das partes, de forma a que o direito alegado pela trabalhadora não traga afinal danos tão sérios para esta firma.*
- 1.1.12.** *A situação em causa deveria determinar, a nosso ver, a escolha de outra modalidade de horário de trabalho, mais adequada aos factos concretos, e que poderia ser, por exemplo, o trabalho a tempo parcial, o que esta entidade empregadora pode ponderar, e que não rejeitaria analisar, caso a trabalhadora assim o requeira e V. Exas. o também o equacionem, em benefício de todas as partes envolvidas.*
- 1.1.13.** *Finalmente, solicitávamos que V. Exas. confirmassem se a copeira não deve afinal executar todas as necessárias tarefas, de forma a preencher o horário, caso venha a ser autorizado o horário flexível dadas as circunstâncias especiais relatadas.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** No presente caso a CITE deliberou emitir parecer desfavorável à intenção de recusa do horário flexível, nos seguintes termos.
- 2.1.1.** 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.



- 2.1.2.** 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.
- 2.1.3.** 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.
- 2.1.4.** 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.
- 2.1.5.** 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.
- 2.2.** Na reclamação, a entidade patronal vem reafirmar que recebeu o pedido da trabalhadora em 30/12/14, considerando, por isso, que não incumpriu o prazo de 20 dias úteis imposto pelo artigo 57.º n.º 3 do Código do Trabalho, uma vez que remeteu a resposta em 16/1/2015.
- 2.3.** A conclusão do parecer reclamado é fundada na declaração da trabalhadora, que, na apreciação, afirma que *o pedido de horário foi-vos remetido no dia 22/12/2014 e por vós rececionado no dia seguinte, a saber 23/12/2014*.
- 2.4.** Contribuiu para formar esta convicção, o facto de existir no processo um documento comprovativo do registo de correio do envio de uma carta nessa data



da trabalhadora para o empregador, conjugado com a inexistência de carimbo de entrada com a data respetiva no requerimento datado de 17/12/2014, o que competia ao empregador fazer.

- 2.5.** *Acrescente-se ainda que a trabalhadora solicita a fixação do horário de trabalho dentro de limites alargados (das 7h 30m às 18h) que dão margem ao empregador para fixar o horário dentro do que afirma ser o horário de laboração do restaurante (a partir das 10h 30m). Ou seja, o horário de trabalho da trabalhadora pode ser fixado pelo empregador dentro do período de laboração do restaurante.*
- 2.6.** Nos termos do artigo 56.º, n.º 3, al. c) do Código do Trabalho, o empregador deve elaborar o horário flexível *estabelecendo um intervalo de descanso não superior a duas horas.*
- 2.7.** E, tal como é entendimento já expresso em diversos pareceres da CITE, nomeadamente no parecer 15/CITE/2010, o legislador, *ao pretender que o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas, não quis impor ao empregador uma duração mínima para esse intervalo, dado tratar-se de um intervalo de descanso de um horário de trabalho específico para trabalhadores com direito a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, por terem filhos menores de 12 anos, ou, independentemente da idade, filhos com deficiência ou doença crónica, que com eles vivam em comunhão de mesa e habitação.*
- 2.8.** Acrescentando o referido parecer que *parece razoável que a duração mínima do intervalo de descanso de um horário de trabalho flexível possa ser de 30 minutos, como já era essa a previsão da alínea c) do n.º 4 do artigo 18.º do DL. n.º 230/2000, de 23 de setembro, que regulamentava a lei da proteção da maternidade e da paternidade, posteriormente revogado pela alínea r) do n.º 2 do*



artigo 21.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o anterior Código do Trabalho.

- 2.9.** *Portanto, a fundamentação apresentada pela entidade patronal para a recusa do horário flexível não se pode enquadrar no conceito de razões imperiosas do funcionamento do serviço, tal como impõe o n.º 2 do artigo 57.º do código do Trabalho.*

III – CONCLUSÃO

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

Manter a conclusão do parecer n.º 65/CITE/2015 em sentido 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.

**APROVADA POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 1 DE ABRIL DE 2015**