

## PARECER N.º 407/CITE/2021

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º CITE-FH/2117/2021

### I – OBJETO

**1.1.** A **CITE** recebeu, por carta registada com aviso de receção datada de **22 de julho 2021** da entidade empregadora ..., representada pela Sra. Advogada, Dra. ..., conforme procuração junta, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ...

**1.2.** A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade patronal, no dia **21 de junho de 2021**, nos termos do qual, solicitou, “a alteração do horário a partir do dia 30 de agosto de 2021 passando a trabalhar entre as 9h00 e as 18h00 ou entre as 10h00 e as 18h30, sendo que neste último tiraria apenas 30 minutos de pausa de refeição, de segunda-feira a sexta-feira, excluindo feriados. Salientado que pretendo usufruir do mesmo no prazo limite legal do 12.º aniversário da minha filha mais nova. Mais informo que vivo com as menores em comunhão de mesa e habitação.”

**1.3.** Ao pedido da trabalhadora, respondeu a entidade empregadora, no dia **13 de julho de 2021**, nos seguintes termos:

“Incumbe-nos a Gerência de informar que, tendo tido conhecimento da v/missiva no dia 28/6, não é passível aceitar o seu pedido, por razões de **organização e funcionamento da loja onde trabalha**, as quais são do s/conhecimento desde a data de admissão na empresa. Razões essas não só de **funcionamento diário** da mesma, bem como ao facto de se encontrar **aberta ao público todos os dias da semana**. Para além disso, há que terem conta o **número de funcionárias de que dispõe, sendo que as demais também têm filhos e vida familiar**. Não podendo a empresa **discriminar** as demais trabalhadoras, por ex., fazendo com que trabalhem sempre ao fim de semana, para colmatar o seu horário. A empresa tem feito um esforço enorme, para manter todos os postos de trabalho, pois que também tem sentido as consequências da pandemia em que se vive. Lamentamos mais uma vez não ter condições para aceder ao sue

pedido, contudo, estamos disponíveis para tentar encontrar uma solução, que vá de encontro às necessidades de ambas as partes.”

**1.4.** A trabalhadora manifestou-se, no dia **15 de julho de 2021**, relativamente à intenção de recusa da entidade empregadora, alegando para o efeito e no essencial que:

“(…) o meu pedido de horário não prejudica o bom funcionamento da loja, mantendo-se sempre aberta no período de abertura, durante o dia e no fecho, incluindo fins de semana e feriados. Mencionando ainda que sou apenas uma funcionária sem qualquer tipo de maior responsabilidade na loja, ou seja, não sou gerente nem tenho qualquer tipo de cargo que tenha de estar presente em todas as ocasiões. Em relação a vida familiar das colegas que não me dizem respeito, mas que acredito que tenham mais facilidade em conciliar os horários, visto que a gerente de loja tem o privilégio de fazer o horário consoante a vida pessoal e a outra colega não tem qualquer responsabilidade familiar. No meu caso tenho três filhas menores com 10 anos, 7 anos e 10 meses, tal como é do vosso conhecimento. Encontro-me na empresa há 12 anos e nunca pedi qualquer tipo de horário, nem prejudiquei ninguém a pedir horários, sempre consegui conciliar. No entanto tem-me vindo a ser extremamente complicado conciliar a vida profissional com a vida escolar das minhas filhas. Encontro-me a gozar horas de amamentação que termina a 21 de agosto, horas de amamentação essas que foram estipuladas a favor da empresa em que eu concordei de boa fé, para não prejudicar o funcionamento da loja. A partir dessa data vai ser muito complicado gerir o horário. Daí o meu pedido, em que não vejo que a loja fique prejudicada.”

**1.5.** Não consta do expediente remetido a esta Comissão qualquer comprovativo de receção ou envio das comunicações trocadas entre as partes e a que acima fizemos referência, donde, e apesar da menção da entidade empregadora de que só tomou conhecimento do pedido da trabalhadora a 28.06.2021, nada nos permite concluir que entre o dia 21 de junho e o dia 28 de junho a entidade empregadora não estivesse já na posse do pedido da trabalhadora, já que a lei se refere, no artigo 57º, nº 3 do Código do Trabalho, à data da receção do pedido e não ao seu conhecimento.

**1.6.** Neste pressuposto, a CITE contactou a Ilustre Mandatária da Entidade Patronal para que procedesse à junção dos comprovativos de envio e receção das peças instrutoras do procedimento.

**1.7.** Em resposta, a Ilustre Mandatária da entidade empregadora enviou um email à CITE, em 10.08.2021, dando conta que:

“1. Na data de 21 de junho de 2021 a trabalhadora ... dirigira email ao Departamento de Recursos Humanos ... (...), anexando um requerimento de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares;

2. Desconhece-se a data efectiva da leitura de tal email por parte do Departamento dos Recursos Humanos da sociedade, dada a quantidade de comunicações diárias que lhe são dirigidas e o vasto leque de temas e recursos que gere.

3. De todo modo, atenta a falta de competência de tal departamento para apreciação e decisão acerca do pedido que vinha ser dirigida à entidade empregadora, tal tema teria que ser levado necessariamente ao conhecimento e apreciação da gerência de forma a que se sobre o mesmo tomasse posição;

3. Assim, na data de 28 de junho de 2021, conforme comunicado à trabalhadora na missiva de 13 de julho de 2021 e documento aqui anexo, o empregador tomara conhecimento do pedido da trabalhadora, analisando-o e comunicando, seguidamente, por escrito a sua decisão na data de 13 de julho de 2021.”

**Cumpre analisar,**

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

**2.2.** No pressuposto de cumprimento desta missão, cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º: “(...) d) emitir parecer prévio no caso de

intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...).”

**2.3.** O Código do Trabalho (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, que “o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível”, entendendo-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”.

**2.4.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

**2.5.** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações: quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

**2.6.** Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve

considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

**2.7.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos agora da alínea c) daquele n.º 8.

**2.8.** Caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

**2.9.** O pedido da trabalhadora aqui requerente, formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, encontra-se devidamente enquadrado e cumpre os requisitos de forma aí previstos, apresentando a amplitude que melhor se coaduna com o exercício das suas responsabilidades familiares, deixando à entidade empregadora, a determinação dos concretos horários a cumprir, ou seja, deixando intocado o poder de esta determinar dentro dos limites indicados o concreto horário a cumprir em cada momento, nos termos do artigo 212º, nº1 do Código do Trabalho, pelo que se afigura legalmente admissível.

**2.10.** Analisada a documentação enviada pela entidade empregadora para instrução do processo verificamos que, tendo formulado o pedido, que enviou por email no dia 21 de junho de 2021 ao Departamento de Recursos Humanos da entidade empregadora ..., a trabalhadora só foi notificada da intenção de recusa por parte da empregadora no dia 13 de julho de 2021.

**2.11.** Dispõe a este respeito o n.º 3 do artigo 57.º do Código de Trabalho, no sentido de que a entidade empregadora deve comunicar ao trabalhador, por escrito, a sua decisão, no prazo de vinte dias contados a partir da receção do pedido.

**2.12.** Prazo que, tendo em conta a data de apresentação do pedido terminaria, neste caso particular, no dia **11 de julho de 2021**.

**2.13.** Nesta circunstância, determina o legislador, na alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do CT, que se deve considerar aceite o pedido do trabalhador quando o empregador não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido.

**2.14.** Por via do que, em face dos elementos supra expostos e ao abrigo da referida alínea a) do n.º 8 daquele artigo 57.º, o pedido da trabalhadora aqui requerente se deve considerar aceite nos seus precisos termos.

**2.15.** Uma última nota apenas para - com referência ao alegado desconhecimento da data efetiva da leitura do email remetido pela trabalhadora com o seu pedido por parte do Departamento dos Recursos Humanos da entidade empregadora - sublinhar que o momento determinante para eficácia da declaração é aqui, nos termos artigo 57.º, n.º3 do Código do Trabalho, o da receção do pedido pela empregadora, em consonância aliás com a distinção a que alude o Código Civil, no artigo 224.º, entre declarações receptícias e não receptícias.

**2.16.** Conforme preceituado este artigo, a declaração negocial recipienda ou receptícia torna-se eficaz logo que chega ao poder do destinatário ou é dele conhecida, mas é também eficaz quando só por sua culpa exclusiva – do destinatário - não foi oportunamente recebida.

**Pelo exposto,**

### III – CONCLUSÃO

**3.1.** A **CITE** emite **parecer desfavorável** à recusa da entidade empregadora ..., relativo ao pedido de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., uma vez que o pedido se considera **aceite nos seus precisos termos**.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 18 DE AGOSTO DE 2021, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**