

## PARECER N.º 540/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/2700/2021

#### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, por carta registada datada de 07 de outubro de 2021, da entidade empregadora ..., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., a desempenhar funções de Auxiliar de Ação Educativa na Creche/Infantário.

1.2. Por requerimento, rececionado pela entidade empregadora em 30 de agosto de 2021, a trabalhadora solicitou autorização para, ao abrigo do artigo 56º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, de modo a acompanhar os seus filhos, nascidos respetivamente em 01-02-2018 e 04-03-2019, por um período previsível de doze meses, sujeito a renovação.

1.3. Considerando o disposto no artigo 56º do Código de Trabalho, a trabalhadora propôs que o horário fosse elaborado de acordo com os seguintes limites:

- Período Manhã: início: 8:30h Período de termo: 12:30h (4h)
- Período Tarde: início: 13:30h Período de termo: 17:30h (4h)

1.4. Mais declarou garantir o cumprimento de período normal de trabalho semanal em média de cada período de quatro semanas e, que os descendentes com ela habitam em comunhão de mesa e habitação

1.5. Da análise do pedido constata-se que o mesmo reúne os requisitos legais do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, pelo que se mostra válido.

1.6. Por carta registada com aviso de receção, enviada em 17 de setembro de 2021 e recebida pela trabalhadora em 24 de setembro de 2021, a entidade empregadora comunicou à

trabalhadora a intenção de recusar o pedido de horário flexível, alegando para o efeito que o pedido apresentado apresenta vícios que enumera como (1) não estando assinado, (2) o período normal de trabalho serem 40 horas semanais, e não 35 como refere a trabalhadora, e (3) não se encontrar mencionada a disponibilidade do outro progenitor para cuidar das crianças.

1.7. Mais alega a entidade empregadora que o departamento da pequena empresa ao qual a trabalhadora se encontra afecta é constituído por cinco trabalhadoras, quase todas com filhos menores e a seu cargo, pelo que se todas as trabalhadoras solicitarem horário diferenciado, a entidade patronal ficará sem trabalhadoras para receberem as crianças, no período da abertura, assim como para vigilância e entrega das crianças aos pais na hora de fecho.

1.8. A trabalhadora respondeu à intenção de recusa da entidade empregadora, por carta registada datada de 27 de setembro de 2021, reiterando, no essencial o pedido inicialmente formulado, considerando que nenhuma das razões invocadas consubstanciam uma exigência imperiosa para efeitos do C. T. Código do Trabalho (Lei 7/2009 de 12 de fevereiro, no seu artigo n.º57.

1.9. Mais refere a trabalhadora que as circunstâncias relativas às colegas lhe são completamente alheias, não sendo legítima qualquer comparação entre as dinâmicas familiares da trabalhadora requerente, e as demais trabalhadoras.

1.10. Do expediente remetido a esta Comissão consta igualmente uma troca de correspondência entre a trabalhadora e a entidade empregadora que, por não constituir parte deste procedimento específico, não será objeto de apreciação, e constam ainda os horários praticados durante os meses de junho, julho, agosto e setembro, todos de 2021, pelas várias trabalhadoras do estabelecimento.

Cumprir apreciar,

## **2 – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

2.1. O n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, estabelece que: “Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela CITE, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador”.

2.2. Trata-se inequivocamente este, de um prazo imperativo pelo que, findos os cinco dias para o/a trabalhador/a apreciar a intenção de recusa, contados a partir da data de receção da mesma,

quer faça a apreciação ou não, quer reformule o pedido ou apenas o renove, a entidade empregadora (mantendo a intenção de recusar o pedido) deve contar o prazo de mais cinco dias para remeter o pedido de parecer à CITE.

2.3. No caso em apreço, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa no dia 24 de setembro de 2021.

2.4. Pelo que o prazo de cinco dias para proceder à sua apreciação terminou no dia 29 de setembro de 2021, iniciando no dia 30 de setembro novo prazo de cinco dias para remessa do processo a esta Comissão pela entidade empregadora, prazo esse que terminou no dia 4 de outubro de 2021.

2.5. Ora, a entidade empregadora remeteu o processo à CITE apenas em 07 de outubro de 2021, portanto depois do termo do prazo legal previsto no n.º 5 do mesmo artigo 57.º, que ocorreu no sobredito dia 04 de outubro.

2.6. Por via do que, e ao abrigo da alínea c) do n.º 8 deste mesmo artigo 57.º o pedido da trabalhadora deve considerar-se aceite nos seus precisos termos.

### III – CONCLUSÃO

Pelo exposto 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 **27 DE OUTUBRO DE 2021**, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.