

**PARECER N.º 595/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/2712/2021

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, por carta registada com aviso de receção, no dia **11 de outubro de 2021**, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

**1.2.** A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, no dia **18 de junho de 2021**, por carta registada com aviso de receção, nos termos do qual declarou ser mãe solteira de duas crianças, sendo uma delas menor de 12 anos que presentemente depende exclusivamente do seu apoio e acompanhamento,

**1.3.** Em consequência do que veio solicitar que, abrigo do disposto nos **artigos 56º e 57º do Código do Trabalho**, lhe fosse concedido horário flexível, com início às 07h00 e termo às 15h00, com folgas semanais à quarta feira e ao sábado, pelo período de 9 anos, mais declarando sob compromisso de honra declaro que vive em comunhão de mesa e habitação com ambos os menores.

**1.4.** Por carta registada datada de **30 de agosto de 2021**, remetida no dia **01 de setembro de 2021**, a entidade empregadora enviou à trabalhadora requerente a resposta ao pedido formulado, manifestando **a intenção de o recusar**, nos termos que se seguem:

“Como é do seu conhecimento, o ... em que presta funções opera em regime de trabalho por turnos. O estabelecimento em questão tem como período de funcionamento, de segunda a domingo, das 07h00 às 23h00, e no mesmo existem os seguintes turnos:

- 1.º turno — entrada às 07h00 e saída às 15h00, em regime de jornada contínua.
- 2.º turno entrada às 15h00 e saída às 23h00, em regime de jornada contínua.

Como é do v/conhecimento, V. Exa., ainda antes de regressar ao trabalho após o gozo da licença de maternidade, comunicou à empresa que solicitava a dispensa de prestação de trabalho no período noturno, o que inviabilizou que prestasse trabalho no 2.º turno, das 15h às 23h. Na sequência da troca de

emails com V. Exa., acabou por ser criado um turno intermédio, das 13h às 21h, com dois dias de descanso semanal.

Como é do v/conhecimento, por carta datada de 04.07.2018, V. Exa. veio solicitar à nossa empresa a prestação de trabalho em regime de horário flexível, das 7h às 15h. Não obstante ter sempre uma trabalhadora a praticar o mesmo turno afete o regular funcionamento do posto e dificulte a organização das escalas, prejudicando outras trabalhadoras e trabalhadores da nossa empresa que também são pais e mães, ainda assim a .... Acedeu ao seu pedido e V.exa. tem vindo a prestar trabalho em regime de horário flexível, das 7h às 15h, ininterruptamente. Veio agora V.exa. remeter-nos nova missiva, de conteúdo inteiramente idêntico ao da carta anteriormente enviada em julho de 2018, só que agora declara que pretende folgar à 4ªfeira e ao sábado. Ora, reiteramos que já em julho de 2018 V.exa. havia solicitado a prestação de trabalho em regime de horário flexível, das 7h às 15h, e a empresa aceitou o seu pedido, estando V.exa. a prestar trabalho na modalidade em que escolheu. A Lei permite-lhe escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário. Foi isso que V. Exa. fez, logo em julho de 2018, e a n/empresa aceitou. Face ao exposto, deve V.exa. continuar a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, na modalidade que escolheu em julho de 2018 (das7hàs15h), gozando o seu descanso semanal nos dias que lhe foram determinados pela empresa, e que atualmente são a 3ª e a 6ª feira e o 2º domingo de cada mês.”

**1.5.** Notificada da intenção de recusa, a trabalhadora veio pronunciar-se por carta registada enviada para a entidade patronal no dia **7 de setembro de 2021**, nos termos do nº 4 do artigo 57º do Código do Trabalho, reiterando, no essencial, a necessidade do horário flexível para prestar assistência em particular à sua filha, menor de 12 anos, alegando ter recebido a resposta da entidade empregadora muito além do prazo de vinte dias legalmente determinados, e solicitando “in fine” a remessa do expediente à CITE, uma vez mantendo a entidade empregadora a intenção de recusar o seu pedido.

**1.6.** Além das comunicações referidas fazem ainda parte do expediente remetido à CITE o pedido da trabalhadora de 18 de junho de 2018, uma nova carta da entidade empregadora de 29 de setembro de 2021, seguida de resposta da trabalhadora de 01 de outubro de 2021, cujo conteúdo nos escusamos de transcrever por considerarmos que não fazem parte da tramitação legalmente determinada nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho para apreciação do pedido de horário flexível.

**1.7.** E além destas ainda o mapa do horário de trabalho em vigor no estabelecimento a que a trabalhadora está afeta, e os mapas de horário de trabalho dos trabalhadores com funções idênticas à trabalhadora aqui requerente.

**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.** No caso concreto, resulta claramente das comunicações que fazem parte do expediente remetido a esta Comissão que a entidade empregadora enviou a sua intenção de recusa à trabalhadora muito além do prazo previsto naquele n.º 3 do artigo 57º do Código do Trabalho. Com efeito, tendo a trabalhadora apresentado o seu pedido em 18 de junho de 2021, os vinte dias legalmente determinados para o efeito terminariam em 11 de julho de 2021, uma vez que o registo dos CTT do pedido da trabalhadora, com o código RH793981069PT, permite aferir que que o mesmo foi recebido pela entidade empregadora em 22 de junho de 2021.

**2.8.** Ora, uma vez considerando que o pedido da trabalhadora se encontra legalmente enquadrado, cumprindo todos os requisitos de que a lei faz depender a sua admissibilidade, impõe-se, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57º do Código do Trabalho, considerar aceite o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos, já que a entidade empregadora não comunicou a sua intenção de recusa no prazo de vinte dias após a receção do pedido, conforme legalmente determinado.

### III – CONCLUSÃO

Pelo exposto,

**3.1.** A CITE emite **parecer desfavorável** à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., **que se considera aceite nos seus precisos termos.**

APROVADO POR **UNANIMIDADE** DOS MEMBROS DA CITE EM **10 DE NOVEMBRO DE 2021**, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.