

## **PARECER N.º 261/CITE/2022**

**1.1.** A CITE recebeu em 25.03.2022, da entidade empregadora ..., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, pelo pedido solicitado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., a exercer funções de Enfermeira no serviço de ..., nos termos do artigo 56º do Código do Trabalho.

**1.2.** Através de pedido recebido pela entidade empregadora em 21.02.2022, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de trabalho em horário flexível, indicando que pretende que lhe seja elaborado um horário com entradas entre as 8h30 e as 9h e saídas entre as 17h e as 18h, de segunda a sexta-feira, a fim de prestar assistência ao seu filho de 5 anos, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

**1.3.** Na sequência deste pedido, por correio eletrónico de 21.03.2022, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa.

**1.4.** Analisada a documentação carreada para o processo, verifica-se que o pedido da trabalhadora, recebido pela entidade empregadora em 21.02.2022<sup>1</sup>, contém todos elementos legalmente exigidos, pelo que a entidade empregadora nos termos previstos no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, no prazo de vinte dias a contar a partir da receção do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, teria de notificar a trabalhadora da intenção de o recusar.

**1.5.** Sucede que a entidade empregadora excedeu o prazo de 20 dias a que alude o n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, pois, tendo a trabalhadora apresentado o seu requerimento em 21.02.2022, a entidade empregadora teria de responder até 14.03.2022 e só o fez em 21.03.2022.

**1.6.** A alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho determina que, caso o empregador não comunique a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido, considera-se

---

<sup>1</sup> O facto de o requerimento não ter sido entregue diretamente aos serviços camarários mas antes à pessoa que exerce o poder de direção sobre o/a trabalhador/a, não exonera a entidade empregadora de cumprir o prazo peremptório previsto no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho. De facto, deve entender-se que o prazo começa a contar-se a partir do momento em que o pedido chega ao conhecimento ou da entidade empregadora ou de pessoa que exerça o poder de direcção sobre o/a trabalhador/a, sendo que, neste último caso, se a competência para decisão não for sua, o requerimento deve ser remetido em tempo útil para a entidade competente para resposta, de forma a dar cumprimento ao prazo previsto no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

que aceitou o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos.

**1.7.** Face ao exposto, **a CITE emite parecer desfavorável** à recusa da entidade empregadora ..., relativo ao pedido de trabalho em regime 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 PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 12 DE ABRIL DE 2022, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**