

## **PARECER N.º 394/CITE/2022**

**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/1712/2022

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, por carta registada remetida no dia **18 de maio de 2022**, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções na Unidade de ...

**1.2.** O pedido da trabalhadora foi apresentado à entidade empregadora, no dia **19 de abril de 2022**, conforme carimbo de registo de entrada, nos termos do qual, solicitou que, abrigo do disposto nos **artigos 56º e 57º do Código do Trabalho**, lhe fosse concedido horário flexível, prestar assistência inadiável e imprescindível ao seu filho com idade inferior a 12 anos, nascido no dia 09 de abril de 2018, que com ela vive em comunhão de mesa e habitação.

**1.3.** A trabalhadora declara que o menor frequenta um Jardim de Infância com horário de funcionamento entre as 7h30m e as 19h00m, de segunda a sexta-feira, com encerramento aos sábado, domingos e feriados, e que, em virtude da comprovada impossibilidade do outro progenitor, é a própria requerente que tem de assegurar, em exclusivo, o dia-a-dia do menor nos dias de semana, aos fins-de-semana e feriados.

**1.4.** Por esse motivo, tem estrita necessidade que lhe seja autorizado um horário de trabalho flexível, cuja prestação de trabalho garanta poder ir levar e buscar o filho ao Infantário nos dias de semana (dias úteis) e de ficar com o filho aos fins-de-semana e feriados quando o Infantário está encerrado, solicitando autorização para prestar trabalho em regime de horário de trabalho flexível entre 8 e as 16h (turno da manhã) de segunda a sexta-feira (dias úteis), até que o menor complete os 12 anos de idade.

**1.5.** A trabalhadora junta ao seu pedido cinco documentos, a saber, (1) o assento de nascimento do menor comprovando assim a sua idade, (2) uma declaração da Junta de Freguesia de ... comprovativa da residência e composição do agregado familiar, (3) constituído pela própria e o menor, o comprovativo de residência do outro progenitor ..., (4) uma declaração médica e (5) uma declaração do estabelecimento pré-escolar frequentado pelo menor com indicação do horário de funcionamento.

**1.6.** Em **05 de maio de 2022**, foi deliberado pelo Conselho Diretivo o indeferimento da pretensão da trabalhadora *nos termos e fundamentos propostos pela Dra. ...*, ordenando-se ainda a *notificação da trabalhadora e posterior remessa à CITE*.

**1.7.** Os fundamentos da intenção de recusa constam assim da informação 034/R8/2022 de 27.04.2022, remetida pela Sra. Administradora Hospitalar para a Sra. Presidente do Conselho Diretivo.

**1.8.** A trabalhadora foi notificada da intenção de recusa em **06 de maio de 2022** por comunicação eletrónica.

**1.9.** Do expediente remetido à CITE, consta um requerimento apresentado pela trabalhadora em **10 de maio de 2022**, na qual refere ter existido uma outra intenção de recusa, cujo teor desconhecemos, e que a mesma recebeu em 21 de abril de 2022 e à qual respondeu nos termos do artigo 57º, n. 4 do Código do Trabalho no dia 27 de abril de 2022, pugnando agora pelo deferimento tácito do seu pedido, nos termos do artigo 57º nº 8 c) do Código do Trabalho.

**1.10.** O nº 5 do artigo 57º 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*".

**1.11.** Trata-se inequivocamente, 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.

**1.12.** No caso em apreço, a entidade empregadora remeteu o processo à CITE apenas em 18.05.2022, depois do termo do prazo legal previsto no n.º 5 do mesmo artigo 57.º, que ocorreu no dia **16.05.2022**, pelo que, **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.**

**1.13.** Desta forma, 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 08 DE JUNHO 2022, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.