

PARECER N.º 454/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora 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

Processo n.º CITE-FH/1943/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por correio registado de **08 de junho 2022** da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ...

1.2. Por requerimento datado de **23 de março de 2022**, trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível ao abrigo dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, nos termos que se seguem:

“Como é do conhecimento de V. Exas sou mãe de uma criança com 9 meses de idade de nome ..., conforme cartão de cidadão que junto. Durante a semana o meu filho ... encontra-se aos cuidados de uma ama, pois o meu actual horário de trabalho é incompatível com os cuidados diários que o menor carece, mas que, no entanto, folga aos fins de semana. Também o Pai do menor, meu companheiro, é ..., não tem disponibilidade para tomar conta do seu filho, pois, por regra, todos os fins de semana tem agendamentos ou actuações. Acresce que durante os fins de semana não existem infantários ou creches onde possa deixar o meu filho.

O meu actual horário de trabalho é o seguinte: normalmente folgo às Terças e Quartas-feiras de cada semana, com direito a um fim de semana, por cada mês; quando folgo ao fim de semana, a folga seguinte ocorre na quarta-feira da semana imediatamente a seguir. Ou seja num mês apenas benefício de uma folga ao fim de semana. Ora como resulta da factualidade que acima menciono, o problema que se me depara, prende-se unicamente com a necessidade de prestar os cuidados os fins de semana pois como comprovo não tenho alternativa a quem possa confiar os cuidados do menor durante os três fins de semana mensais em que me encontro a trabalhar! (...)

Em face do exposto e ao abrigo do supra referido normativo legal e porque não tenho qualquer outra alternativa venho, requerer, a V.Exas., a alteração do meu horário de trabalho, propondo, desde já, que o meu horário de trabalho seja efectuado de segunda a sexta feira, entre as 10h00 e as 18H00, de cada dia, o que assim me permitirá dispensar todos os cuidados que o meu filho carece, permitindo igualmente e simultaneamente conciliar o período de amamentação de que benefico.”

1.3. A trabalhadora refere juntar ao seu pedido uma cópia do cartão de cidadão do filho que, contudo, não foi remetido à CITE.

1.4. No dia **22 de maio de 2022**, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora uma comunicação por via da qual manifestou intenção de recusar o pedido formulado, nos seguintes termos:

“(...) Acusamos a receção da sua carta datada de 23 de março de 2022, à qual conferimos a nossa melhor atenção.

Relativamente ao pedido para trabalhar em horário flexível que nos foi dirigido, verificamos que o mesmo não dá cumprimento ao disposto no art. 57.º do Código do Trabalho, designadamente, indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável, e bem assim ser instruído dos documentos comprovativos dos factos impeditivos que alega, designadamente quanto aos impedimentos de cada um dos progenitores, que poderiam permitir beneficiar dos impedimentos que fundamentem a atribuição do regime solicitado.

Mais se informa que a ... não dispõe presentemente de nenhum horário de trabalho, no âmbito das suas funções, que não contemple o trabalho ao Sábado e ao Domingo, dentro dos limites legais, porquanto como sabe esses são os dias principais do exercício da atividade de promoção a que se encontra adstrita, e bem assim designadamente as funções de promoção para a ..., cliente a que se encontra adstrita, sendo as equipas que desempenham funções de promoção fixas de quinta—feira a segunda-feira ou apenas ao fim de semana, não existindo presentemente qualquer outro posto de trabalho para desempenho das suas funções onde a possamos colocar.

Acresce ainda, considerando o seu período normal de trabalho semanal, que o horário que propõe na sua missiva (das 10h00 às 18h00), fica aquém de um horário semanal completo e não respeita o teor do invocado art. 56.º do CT, pelo que não poderia ser aceite pela ..., sendo que as lojas onde está colocada a desempenhar as funções de promoção abrem às 10h00, pelo que na melhor das hipóteses o horário de trabalho teria de se prolongar pelo menos até às 19h00, atento o intervalo de descanso legal.

Face a toda o exposto, a ... não tem possibilidade de lhe atribuir um horário de trabalho nos termos requeridos na sua missiva, pelo que não tem outra alternativa senão recusar o pedido para estabelecer um horário flexível que não inclua os sábados e domingos, face às características da atividade que desempenha e, por consequência, às exigências imperiosas de funcionamento da empresa (...)

1.5. Analisada a documentação carreada para o processo, verifica-se que o pedido da trabalhadora datado de 23.03.2022, contém todos elementos legalmente exigidos para a sua apreciação, pelo que a entidade empregadora, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, ou seja, no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, deveria ter comunicado à trabalhadora, por escrito, a sua intenção de recusar o pedido.

1.6. Fê-lo, porém, apenas **dois meses de depois**, em violação do prazo cominatório que a lei estabelece para o efeito.

1.7. É, aliás, a própria empregadora que refere ter recebido o pedido da trabalhadora a 23.03.2022, pelo que, na falta de outros elementos probatórios, a declaração da entidade empregadora é prova bastante deste facto.

1.8. Posto o que, nos termos da **alínea a) do n.º 8 do aludido artigo 57º**, *se considera que o empregador aceita o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos.*

1.9. Ressalve-se apenas o facto de, no seu pedido, a trabalhadora excluir as horas diárias de que dispõe para a amamentação, prevendo-se assim que, sem esta dispensa, o horário flexível a elaborar pela empregadora não comprometa o período normal de trabalho a que a mesma se encontra vinculada, de segunda a sexta feira, limitado a *posteriori* pelos períodos de dispensa diária para amamentação que, salvo acordo com a entidade empregadora, deve ser gozada em dois períodos distintos.

1.10. Em face do que **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 DA CITE EM 06 DE JULHO 2022,
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA
DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA**