

PARECER N.º 705/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador/a 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 nº CITE-FH/3469/2022

I – OBJETO

1.1. Em **16 de setembro 2022**, a entidade empregadora ... representada pela Sra. Advogada ... remeteu à CITE pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções inerentes à categoria profissional de esteticista.

1.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, por carta registada com aviso de receção, no dia **12 de agosto de 2022** nos seguintes termos:

“..., trabalhadora com a categoria profissional de esteticista, a exercer funções no estabelecimento comercial ..., vem nos termos do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho (Lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro), solicitar a V. Exas. que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível ao seu filho menor ..., nascido a 18/05/2022, até que este perfaça 12 anos de idade, com início a 02/11/2022, nos termos e com os seguintes fundamentos:

A trabalhadora reside sozinha com o filho menor.

O marido da trabalhadora trabalha em Lisboa, de segunda feira a domingo, com turnos rotativos entre as 00h00 e as 08h00, 08h00 e as 16h00 e 16h00 e as 00h00 (conforme declaração que se junta).

A trabalhadora, durante o seu horário de trabalho, terá que deixar o seu filho menor numa creche, a qual, já em regime de horário prolongado, têm como horário de abertura as 8h30 e de fecho as 18h30, de segunda-feira a sexta feira. Fora do horário de abertura e fecho da creche a trabalhadora não tem com quem deixar o seu filho menor. (...). Acresce que, a trabalhadora amamenta, e pretende continuar a amamentar o seu filho menor, motivo pelo qual, nos termos do disposto nos artigos 47º e

48º do Código do Trabalho (Lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro), também requer a dispensa para amamentação ou aleitação. Assim, e nos termos legais, solicita que lhe seja atribuído um regime de

horário flexível de trabalho, com dispensa para amamentação ou aleitação, cumprindo as 6 horas de trabalho diário e as 30 horas semanais, preferencialmente, no período compreendido entre as 10h00 e, no máximo, as 18h00, em dias úteis, de forma a possibilitar a deslocação desde a creche até ao local de trabalho e do local de trabalho até à creche atempadamente.”

1.3. A trabalhadora junta ao seu pedido comprovativo da situação do profissional do marido.

1.4. A entidade empregadora em **16 de setembro de 2022** remeteu à trabalhadora por carta registada a sua decisão, manifestando intenção de recusar o pedido formulado nos seguintes termos: “(...) cumpre esclarecer V. Exa que a sua categoria profissional de esteticista no referido estabelecimento é só por si exercida, não existindo mais nenhum funcionário com a mesma atividade e por conseguinte impossível a sua substituição. Demais, como é do seu conhecimento, maior parte dos clientes somente solicitam marcação para os finais do dia, pelo que o horário agora pretendido se mostra completamente incompatível com a sua atividade profissional no estabelecimento da minha constituínte.

Aceder à sua pretensão, é o mesmo que perder os clientes, visto maioritariamente os mesmos solicitarem marcações tal como se disse quer na hora do almoço quer aos fins de semana. Certo que todo nós passamos por um período conturbado por via da pandemia

COVID 19, mas essencialmente as empresas, estando ainda a tentar restabelecer-se. Pelo

que, inexistente a possibilidade de contratação de novos funcionários. Deste modo, o horário flexível ora pretendido bem como o da amamentação mostra-se inoportuno para a empresa, não podendo por isso ser acedido ao mesmo.”

1.5. A trabalhadora respondeu à intenção de recusa da entidade empregadora no dia 21 de setembro de 2022.

1.6. Analisada a documentação carreada para o processo e consultado o código de registo dos CTT apostado no envelope do pedido da trabalhadora verificamos que a entidade empregadora só recebeu o pedido em 25 de agosto de 2022.

1.7. Ainda, assim, 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.**

1.8 A entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua decisão depois de decorrido o prazo de 20 dias legalmente imposto e que terminava no dia 14 de setembro de 2022.

1.9. Consideramos que o pedido da trabalhadora contém todos elementos legalmente exigidos para a sua apreciação, pelo que, nos termos da alínea a) do n.º 8 do aludido artigo 57º o pedido deve ser aceite **nos seus precisos termos uma vez que a decisão da entidade empregadora não foi comunicada à trabalhadora no prazo de 20 dias após a receção do pedido.**

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 12 DE OUTUBRO 2022,
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE
QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA**