

PARECER N.º 817/CITE/2023

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 FH/3685/2023

I – OBJETO

1.1. Por carta registada remetida em **31 de julho de 2023**, a entidade empregadora ... remeteu à CITE pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ...

1.2. A entidade empregadora recebeu o pedido da trabalhadora, no dia **19 de junho de 2023**, por via do qual solicitou, nos termos do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível, pelo prazo previsto na lei, enquanto se mantiverem as necessidades que determinam e servem de fundamento ao pedido, referindo ser mãe de uma criança, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, que completou 1 ano de idade no dia 20.06.2023, a quem necessita de prestar assistência e cuidados, designadamente por ser a única com disponibilidade para o ir levar e buscar à creche.

1.3. Refere, por isso, que uma vez que considera cumpridos os pressupostos legais, pretende usufruir do regime de horário flexível até que o filho complete 12 anos de idade, propondo que o horário seja elaborado de segunda a sexta-feira (dias úteis) das 9h00 às 16h.

1.4. Ademais, a trabalhadora declarou ainda que o filho é amamentado, facto que comprovou por declaração médica, pretendendo que o mesmo continue a ser amamentado após os 12 meses, requerendo, por isso, a prorrogação do gozo da dispensa para a amamentação, durante o tempo que estiver a amamentar.

1.5. Por despacho do Presidente da Entidade Empregadora, datado de **30 de junho de 2023**, foi autorizado o cumprimento de um horário de trabalho definido em conformidade com um parecer de 28 de junho de 2023 do Coordenador da Área Administrativa e Financeira, nos termos do qual pode ler-se que “atendendo a que a colaboradora não apresentou impedimento ao horário em turnos, deve no período não letivo efetuar-se o mesmo ajuste, sendo o horário alternado nos turnos 09H-13:30H e 11H-15:30H.”

1.6. No dia **14 de julho de 2023**, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora a seguinte informação “Relativamente ao requerimento de V. Exa., entrado nos serviços a 19 de junho de 2023, o qual solicita que lhe seja concedida a modalidade de horário flexível, cumpre informar que o Senhor Presidente do ..., por despacho datado de 30 de junho de 2023, autoriza a jornada contínua com a redução de horário nos termos acordados na sequência de requerimento entrado nos serviços a 26 de junho de 2023.”

1.7. No dia **17 de julho de 2023**, a trabalhadora veio, nos termos do artigo 57º, nº 4 do Código do Trabalho apresentar a sua apreciação à comunicação da entidade empregadora, o que fez nos seguintes termos:

“(...) 1. Antes de mais queria salientar que quando me vinculei à instituição encontrava-me noutras circunstâncias na vida, que se alteraram. Resolvi, no mês de maio falar com a coordenadora que estava encarregue dos Serviços Gerais, se era possível solicitar horário flexível, que fosse compatível com o serviço e com a situação que me encontro (ter um menor ao meu encargo).

2. Referi que quando vinculei à instituição não era mãe, que podia trabalhar os horários do serviço: 9H — 15H00 (numa semana trabalha-se no horário diurno) e 15H — 21H00 (noutra semana trabalha-se no horário pós-laboral. Horários esses de jornada contínua. Disse que não era a minha intenção prejudicar o serviço. Também mencionei que sou eu que levo e busco à creche, não tendo ninguém que possa ficar com ele ou mesmo ir buscá-lo. O meu filho adormece por volta das 19H00, só com a mama.

3. A coordenadora informou que seria impossível praticar um horário flexível, mas que ia analisar e passado uma semana dizia alguma coisa. Esperei mais que uma semana, tive que ser eu a questionar sobre o pedido feito verbalmente, que foi recusado. Informei que ia fazer o pedido ao Presidente do ...

4. Entreguei o atestado médico em como continuo a amamentar o meu filho, contudo não informaram que era necessário entregar juntamente o requerimento do pedido de continuação. Preenchi o requerimento, mas não mencionei o horário que pretendia da dispensa, pois estava à espera da resposta do Presidente do ... sobre o pedido de horário flexível. O pedido de horário flexível foi enviado pelo CTT no dia 16/06/2023 e o requerimento do pedido de dispensa de amamentação foi entregue no expediente na mesma data.

5. Fui informada pelos Recursos Humanos que era necessário indicar o horário pretendido, esse horário tinha que ser referente o serviço, pois o pedido do horário flexível ainda estava sendo analisado pelo Presidente do ... Voltei a entregar outro requerimento com a indicação do horário: 9H — 13H30 / 15H — 19H30, apesar de ainda não ter a resposta do pedido do horário flexível.

6. A alínea a) do n.º 8 do artigo 57º Código do Trabalho determina que, no caso de o empregador não comunicar a intenção de recusar o pedido no prazo de 20 dias após receção do pedido, considera-se que aceitou o pedido do trabalhador nos seus precisos termos.

Isto é, o empregador recebeu o pedido de horário flexível no dia 19.06.2023, e só notificou a trabalhadora no dia 14.07.2023, ultrapassando o prazo para notificar por escrito a trabalhadora a sua intenção de recusa.

Reitero que não estou a solicitar alteração do horário laboral, mas sim flexibilização do horário até o meu filho completar os 12 anos de idade, conforme explicita a lei do Código do Trabalho (artigos 56.º e 57.º) (...)"

1.8. Mostram-se juntos ao expediente remetido à CITE, além dos documentos comprovativos da amamentação da criança, as escalas de serviços dos trabalhadores dos serviços gerais.

1.9. O pedido da trabalhadora encontra-se corretamente formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT e devidamente enquadrado, pelo que não se suscitam dúvidas quanto à sua admissibilidade.

1.10. Dispõe o nº 3 do artigo 57º do Código do Trabalho que “[n]o prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.”

1.11. E ainda o nº 8, alínea a) do mesmo artigo se considera “(...) que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos: se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;”

1.12. Este prazo de 20 dias (seguidos) não se suspende, nem interrompe, por qualquer causa legalmente admissível. Trata-se de um prazo peremptório, cujo incumprimento é expressamente sancionado pelo legislador.

1.13. Compulsados os documentos que constam do expediente remetido à CITE verificamos que a resposta da entidade empregadora ao pedido da trabalhadora data de **14 de julho de 2023**, ultrapassando assim o prazo de 20 dias legalmente previsto para o efeito, já que o requerimento da trabalhadora deu entrada nos serviços a **19 de junho de 2023**.

1.14. Nestas circunstâncias, e nos termos da alínea a) do n.º 8 do aludido artigo 57º, dúvidas não restam de que o pedido da trabalhadora se deverá considerar aceite pela entidade empregadora, nos seus precisos termos.

1.15. 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 30 DE AGOSTO DE 2023,
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM
CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**