

PARECER N.º 818/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/3745/2023

I – OBJETO

1.1. Por carta registada remetida em **07 de agosto 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 **01 de junho de 2023**, por via do qual, e através de mandatária judicial, solicitou, nos termos do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível, “com vista a prestar assistência inadiável e imprescindível ao seu filho, com idade inferior a 12 anos (concretamente 4 meses), propondo a elaboração de horário com entrada às 09h00 e saída às 17h00.

1.3. Refere ainda que, nos termos do artigo 47º e 48º do Código do Trabalho, pretende beneficiar do direito a dispensa para amamentação do seu filho, durante o tempo que durar a amamentação, propondo-se gozar a dispensa diária no período da tarde, entre as 15h e as 17h, no total legalmente previsto de duas horas diárias conforme com a entidade empregadora. E ainda que pretende beneficiar do seu direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado, bem como de prestar trabalho suplementar e de prestar trabalho no período nocturno, tudo conforme os artigos 58º, 59º e 60º do Código do Trabalho.

1.4. Por fim, a trabalhadora declarou ainda que vive com o filho em comunhão de mesa e habitação.

1.5. A trabalhadora não junta documentos.

1.6. No dia **9 de junho de 2023**, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora uma comunicação cujo teor se transcreve “[c]onsiderando que a trabalhadora ... se apresentou ao

trabalho no dia 05 de junho, fazendo o horário de trabalho que bem lhe aprouzou, sem ter consultado a entidade patronal para o efeito, e considerando que a mesma tinha a obrigação de nos termos do artigo 57.º nº 1 CT, solicitar ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias da data de início, a intenção de prestar trabalho em regime de horário de trabalho flexível, o que não fez, não estamos em condições de apreciar o pedido solicitado, por ser extemporâneo à data de entrada ao serviço da trabalhadora.”

1.7. No dia **7 de julho de 2023**, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora nova comunicação elaborada nos seguintes termos:

“(…) Não podemos concordar com a interpretação que faz do artigo 57 nº 1 do Código do Trabalho, o que vem lá plasmado é muito claro e objetivo: (...) O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias (...), ora a Sra. ... não o fez, apenas se apresentou ao trabalho e começou a fazer o horário que lhe apeteceu, se fossemos a atender à Sua interpretação, a Sra. ... deveria ter retomado o trabalho em horário normal. Para além do mais também não comunicou atempadamente à entidade patronal que pretendia usufruir do horário de amamentação. Pelo que consideramos e reiteramos que o pedido foi extemporâneo. Alertamos ainda e devido à situação exposta, que a trabalhadora está a dar faltas injustificadas, o que certamente terá consequências disciplinares. (...)”

1.8. Não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação.

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 **entidade empregadora não respondeu ao pedido de horário flexível apresentado pela trabalho.**

1.14. Saliente-se que o pedido e correspondente procedimento para atribuição de horário flexível previsto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho em nada se confunde com quaisquer consequências disciplinares de eventuais factos ou comportamentos que possam ser imputados à trabalhadora.

1.15. O que é o mesmo que dizer que, mesmo a existirem eventuais factos ou comportamentos passíveis de serem sancionados disciplinarmente – matéria que se desconhece e cuja apreciação não está sujeita à apreciação desta Comissão, à entidade empregadora impõe-se a obrigação de, em cumprimento artigo 57º, nº 5 do Código do Trabalho, responder ao pedido da trabalhadora, sob pena de, não o fazendo, estar sujeita às concretas consequências previstas no mesmo artigo.

1.16. Nestas circunstâncias, e nos termos da alínea a) do n.º 8 do aludido artigo 57º, o pedido da trabalhadora deve considerar-se aceite pela entidade empregadora, nos seus precisos termos.

1.17. 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.**