

PARECER N.º 1226/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível da 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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

PROCESSO n.º FH/6120/2023

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ..., enviou à CITE, em **29 de novembro de 2023**, por carta registada com aviso de receção, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ...

1.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora no dia **30 de outubro de 2023**, por via do qual solicitou autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, para prestar assistência aos filhos de 4 e 12 anos, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação, com início no dia 30 de Novembro de 2023, propondo a elaboração de horário, em cumprimento do período normal de trabalho semanal de 37 horas de 2ª a 5ª feira, com início às 8:00 horas e termo às 16:30 horas, e à 6ª feira com início às 08:00 horas e termo às 16:00 horas, com intervalo de uma hora para refeição das 13:30 às 14:30 horas, com folgas fixas aos fins-de-semana e feriados, ou, de 2ª a 5ª feira, com início às 08:00 horas e termo pelas 17:00 horas, com intervalo de uma hora para refeição das 13:30 às 14:30 horas, e, 6ª feira com início às 08:00 horas e termo pelas 13:00 horas, com folgas fixas aos fins-de-semana e feriados.

1.3. A trabalhadora junta os documentos de identificação dos filhos e um documento comprovativo da situação profissional do outro progenitor.

1.4. Por comunicação entregue à trabalhadora p.m.p. no dia **17 de novembro de 2023**, a entidade empregadora manifestou **intenção de recusar o pedido** formulado, nos seguintes termos:

“1. Conforme é do seu conhecimento, a ... é uma instituição que funciona 24 horas por dia, incluindo sábados, domingos e feriados, caracterizando-se a sua atividade pela prestação de serviços em garantir aos atuais 60 residentes na ...
— apoio na tomada de



alimentos, apoio na mobilidade, inclusive o apoio para a higiene diária pessoal (vide anexos 1 e 2).

2. Considerando o pedido formulado, as necessidades da Associação e o número de trabalhadoras de ação direta (a sua categoria profissional), a respetiva aceitação implicaria necessariamente a contratação pelo menos mais uma trabalhadora para desempenho das suas funções, o que se traduziria num encargo acrescido de aproximadamente € 1.200,00 (mil e duzentos euros) mensais, ou seja, um acréscimo de, aproximadamente, €16.800,00 (dezasseis mil e oitocentos euros) anuais.

3. Sucede que, conforme resulta das demonstrações financeiras de 2022, a ... registou um saldo negativo de € 2.806,08 (vide anexo 3), o que, de forma muito objetiva, demonstra a incapacidade financeira desta instituição para o efeito.

4. Para demonstração do alegado no ponto 2, anexamos ainda os mapas de turnos (total e de V. Exa.) respetivamente anexos 4 e 5. A contagem das horas dos turnos inicia-se de domingo a sábado perfazendo 37 horas semanais. Atualmente os turnos diários das trabalhadoras de ação direta ocupam 6 trabalhadoras no período da manhã, 3 trabalhadoras no período da tarde e 2 trabalhadoras no período da noite. Na eventualidade do pedido formulado por V. Exa. ser aceite, ou seja, a aplicação de um horário fixo em período diurno e apenas em dias úteis, seria impossível com o mesmo número de trabalhadores, compor a totalidade dos horários nos turnos existentes. Por outro lado, e ainda que tal alteração fosse, em termos práticos, possível — que não é - tal sempre impediria a ... de cumprir como disposto na cláusula 39., n.º 3 do CCT aplicável, já que, com o mesmo número de trabalhadores, a ... não conseguiria garantir às trabalhadoras com os n.ºs 14 e 15 do anexo IV o gozo de uma folga ao domingo em, pelo menos, 1 vez em cada 7 semanas.

5. Sem prejuízo da manifesta impossibilidade de aplicar o horário solicitado por V. Exa. sem que isso importasse a estrita necessidade de ser contratado um trabalhador adicional, os custos que tal contratação representaria e a incapacidade financeira da ... para o ato, importa referir que o regime de horário flexível previsto no artigo S6. do Código do Trabalho não prevê, em qualquer caso, a possibilidade de o horário ser determinado pelo trabalhador. Tal regime, prevê, por exemplo, que a ... tivesse a faculdade de fixar períodos de permanência obrigatória. Tal regime não prevê, de igual forma, a dispensa ao trabalho noturno ou ao trabalho aos fins de semana. No entanto, mesmo aplicando o regime indicado, a mera fixação de um horário de trabalho e anão sujeição ao regime de turnos, sempre importaria a absoluta impossibilidade prática de preencher todos os turnos necessários sem necessidade de contratação de trabalhadores adicionais.

6. Assim, e, não obstante termos relevado o pedido que nos formulou, não é materialmente possível a aceitação do horário peticionado. (...)"

1.5. Por referência ao teor da intenção de recusa, a entidade empregadora junta 5 documentos.

1.6. Regularmente notificada, a trabalhadora veio manifestar a sua posição quanto aos fundamentos da intenção de recusa, por carta registada datada de **21 de novembro de 2023**, na qual refere, entre o mais que:

“(…) desde o primeiro dia em que fui contratada, ou seja, 1 de junho de 2016, trabalhei durante quase a totalidade do contrato no período da manhã. Aquando da minha contratação tinha um filho de 4 anos e, foi transmitido à V. Exas. que não tinha possibilidade de trabalhar em outros turnos, tendo em vista que ele era muito pequeno e meu marido estava a trabalhar o dia inteiro na área da construção civil. Esta condição foi consentida e trabalhei a maior parte do meu contrato no turno da manhã, sem qualquer inconveniente ou problema em relação ao horário. No entanto, tive mais um bebé, atualmente com 4 anos, e não tenho condições de pagar uma ama para ficar com os meus dois filhos nos fins-de-semana e feriados, eis que meu marido emigrou para França e estou sem suporte familiar. Esta situação foi comunicada a V. Exas. e, ainda assim, informaram-me que o meu horário de trabalho seria alterado, o que impossibilitaria inclusive de buscar a minha filha na escola. Assim, não é verdade que não dispõem de trabalhadores suficientes, bem como foram apresentadas alternativas aos horários, pois o que de facto sucedeu por parte de V. Exas. foram ameaças de modificação do horário para o turno da noite, sendo do vosso conhecimento que é impossível trabalhar à tarde/noite e conciliar a minha vida pessoal e profissional, sozinha e com dois filhos pequenos. Sempre cumpri com as determinações emitidas por V. Exas., inclusive trabalhei até o mês de outubro deste ano, uma hora a mais por semana, vez que o horário determinado era três vezes na semana, das 08:00 às 17:00 horas, e, duas vezes na semana, das 08:00 às 16:00 horas, sempre com uma hora de almoço, conforme doc. 1 que ora se junta, sendo certo que o horário solicitado não irá afetar o funcionamento do serviço. (…)”

1.7. A trabalhadora juntou nesta fase um documento que pretende comprovar o horário praticado durante o mês de outubro de 2023.

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, devidamente enquadrado, e observa os requisitos previstos nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho.

1.10. O nº 5 do artigo 57º do Código do Trabalho, estabelece que: “[n]os 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. Este é 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) durante o prazo dos cinco dias subsequentes remeter o pedido de parecer à CITE.

1.12. No caso em análise, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa no dia 17 de novembro de 2023, conforme menção escrita e assinada pela mesma no documento apresentado.

1.13. O prazo para apresentar a apreciação aos fundamentos da intenção de recusa decorreu até ao dia 22 de novembro de 2023, e findo este prazo a entidade empregadora tinha cinco dias para remeter o processo à CITE, nos termos do artigo 57.º, n.º 5 do Código do Trabalho, portanto até ao dia 27 de novembro.

1.14. Como consta do registo de CTT aposto no envelope que consta do processo, a entidade empregadora remeteu o processo à CITE apenas no dia **29 de novembro de 2023**, pelas 18h34, pelo que **sempre depois do termo do prazo legal previsto no n.º 5 do mesmo artigo 57.º**, 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.**

1.15. Em consequência, a CITE emite parecer desfavorável à recusa da entidade empregadora ... relativo ao pedido de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares da trabalhadora, uma vez que o pedido se considera aceite nos seus precisos termos.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 20 DE DEZEMBRO DE 2023, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.