

## **PARECER N.º 229/CITE/2024**

**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 663-FH/2024**

#### **I – OBJETO**

**1.1.** A entidade empregadora ..., enviou à CITE, em 26 de janeiro de 2024, 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 ... que exerce funções de caixeira.

**1.2.** A trabalhadora apresentou o seu pedido com data de 06 de dezembro de 2023, por via do qual solicitou autorização para, a partir de 1 de janeiro de 2024, nos termos do artigo 56º do Código do Trabalho, prestar a sua atividade profissional em regime de horário flexível, alegando ser mãe solteira de uma criança que não tem onde deixar aos sábados, pelo que propõe que o horário seja elaborado de segunda a sexta feira das 9.00 às 13.00 e das 14.30 às 18.30.

**1.3.** Por comunicação datada de 12 de dezembro de 2024, a entidade empregadora manifestou **intenção de recusar o pedido** formulado, nos seguintes termos:

“Acusamos a receção da V. comunicação datada de 06.12.2023 que, como habitualmente, mereceu a nossa melhor atenção.

Antes de mais, não indica o período previsto, dentro do limite aplicável, nem junta qualquer declaração exigida na alínea b) do nº1 do artigo 57º do Código do Trabalho que cita.

Ainda assim, informamos que, lamentavelmente, exigências imperiosas do funcionamento desta Empresa obrigam-nos a recusar o seu pedido, como passamos a fundamentar.

De facto, e como bem sabe, apenas detemos duas trabalhadoras com a sua categoria profissional de Caixeira.

Como também bem sabe, as suas funções profissionais estão diretamente relacionadas com o horário de funcionamento da nossa loja e com o atendimento ao público.

Ora, relembramos que o nosso horário de funcionamento é das 09:00h às 12:30h e das 14:30h às 19:00h, de Segunda a Sexta-feira e ao Sábado das 09:00h às 12:30h.

Desta forma, o horário que V. Excia solicita (das 09:00h às 13:00h e das 14:30h às 18:30h), com dispensa de trabalho ao Sábado, implica, por um lado, que de Segunda a Sexta feira trabalhe meia

hora diária com a nossa loja fechada — o que não faz qualquer sentido atentas as suas já referidas funções de atendimento ao público e, por outro lado, vemo-nos privados da sua colaboração ao Sábado (precisamente o dia de maior afluência de público), sem que a possamos substituir por qualquer outro trabalhador ao serviço desta Empresa.

Desta forma, comunicamos-lhe a nossa intenção de indeferir a sua pretensão, pelos factos e fundamentos acima indicados, os quais são, aliás — e como se disse — , do seu perfeito conhecimento.

Assiste-lhe a faculdade conferida pelo nº 4 do artigo 57º do Código de Trabalho, podendo apresentar, por escrito, e caso o entenda por conveniente, a sua apreciação a esta nossa intenção que aqui lhe comunicamos. (...)"

**1.5.** No dia 22 de janeiro de 2024, a trabalhadora remeteu à entidade empregadora uma comunicação elaborada dos seguintes termos:

"(...) ..., com a categoria profissional de Empregada de Caixa, tendo requerido, nos termos do artigo 56º Código do Trabalho e demais normas legais aplicáveis, que lhe fosse atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível ao filho menor de três anos de idade. Atendendo à v/ decisão de não aceitar o pedido apresentado de atribuição de regime de horário flexível, datada de 12 de Dezembro de 2023, e não sendo conhecido, pelo menos até à presente data, qualquer decisão emitida pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE), venho apresentar a minha apreciação e, caso a mesma seja considerada extemporânea, sirva o presente requerimento para solicitar ex novo o pedido para atribuição de um horário flexível.

Compreendo as razões apresentadas por V. Exas mas, atentas as funções que atualmente desempenho na empresa de total polivalência, que vão desde o atendimento ao público, passando por funções de reposição e até de limpeza, para as quais sempre me mostrei com total colaboração, não vejo porque não poderei passar a fazer o horário apresentado.

Assim, reitero o pedido já anteriormente apresentado para fazer um horário de trabalho flexível de segunda a sexta feira das 9h00 às 18h30, com intervalo para almoço das 13h00 às 14h30.

Pretende-se que o horário apresentado se inicie no dia 22 de Fevereiro de 2024 e pelo período de 9 anos, pois só desta forma conseguirei conciliar a minha vida familiar com a minha atividade laboral e prestar a assistência necessária e inadiável ao meu filho menor.

Como é do conhecimento da Exma. Gerência, sou mãe solteira e após o falecimento da minha mãe, fiquei sem qualquer apoio familiar para continuar a praticar o meu horário de trabalho habitual.

Para melhor esclarecimento das razões apresentadas, junto remeto cópia do assento de nascimento do meu filho, comprovativo da composição do meu agregado familiar emitido pela AT, bem como declaração da Fundação ... comprovativa da frequência do meu filho na valência de pré-escola e do horário praticado pela referida instituição. (...)"

**1.6.** A esta comunicação, a trabalhadora juntou, como refere, o comprovativo da composição do meu agregado familiar emitido pela AT e uma declaração da Fundação ... comprovativa da frequência do filho na valência de pré-escola e do horário praticado pela referida instituição.

**1.7.** A entidade empregadora veio ainda responder à trabalhadora no dia 24 de janeiro de 2024, dando por reproduzidos os motivos invocados que, no seu entender, demonstram a existência de exigências imperiosas do funcionamento da Empresa e a impossibilidade substituição da trabalhadora.

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

**1.9.** O n.º 5 do artigo 57.º 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”.

**1.10.** Trata-se 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) deve contar o prazo de mais cinco dias para remeter o pedido de parecer à CITE.

**1.12.** No caso em apreço o pedido da trabalhadora data de 06 de dezembro de 2023 e a intenção de recusa de 12 de dezembro de 2023. Posto que esta tenha sido recebida pela trabalhadora no próprio dia – o que a entidade empregadora não comprova – a entidade empregadora deveria ter contado os cinco dias de prazo para formulação da apreciação à intenção de recusa, nos termos previstos no artigo 57.º, n.º 4 do Código do Trabalho, após o que teria mais cinco dias para remeter o processo à CITE, podendo fazê-lo então até ao dia 26 de dezembro de 2023.

**1.13.** Ainda que hipoteticamente considerássemos que a entidade empregadora dispunha de 20 dias para manifestar a intenção de recusa (que não usou efectivamente), o prazo para remeter o processo à CITE terminaria no dia 8 de janeiro de 2024, nos termos da sobredita norma.

**1.14.** Ora, efetivamente a entidade empregadora apenas remeteu o processo à CITE em 26 de janeiro de 2024, 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.** Desta forma, a CITE emite **parecer desfavorável** à recusa da entidade empregadora “...”, relativo ao pedido 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 28 DE FEVEREIRO,  
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE  
QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**