

## **PARECER N.º 719/CITE/2024**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de 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 3158-FH/2024**

#### **I – OBJETO**

**1.1.** Por eletrónico datado de 04.06.2024 a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ....

**1.2.** Por carta datada 18.03.2024 e recebida pela Entidade Empregadora no dia 27.03.2024, a trabalhadora submeteu o seu pedido de flexibilidade de horário à entidade empregadora, nos termos do qual solicitou a atribuição de horário flexível, alegando para o efeito ser mãe de uma criança menor de 12 anos (7 anos de idade), que consigo vive em comunhão de mesa e habitação.

**1.3.** Requereu, nos termos do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, que lhe fosse atribuído um horário flexível no período compreendido entre as 08h00 e as 16h15, de segunda a sexta-feira, com intervalo de descanso de duração de 30 minutos, até o seu filho perfazer 12 anos de idade.

**1.4.** O pedido reúne os requisitos legais do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, pelo que se mostra legalmente admissível.

**1.5.** Por eletrónico datada a 23.05.2024 entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusar o pedido de horário flexível solicitado.

**1.6.** A trabalhadora não apresentou a apreciação da intenção de recusa.

**1.7.** Analisada a documentação carreada para o processo, verifica-se que o pedido da trabalhadora rececionado a 27.03.2024, contém todos elementos legalmente exigidos, pelo que a entidade empregadora, no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, deveria comunicar à trabalhadora, por escrito, a sua decisão, conforme os termos previstos no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**1.8.** Tratando-se de um pedido de horário flexível, efetuado de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, verificou-se que a entidade empregadora, excedeu o prazo de 20 dias a que alude o n.º 3 do artigo 57º do Código do Trabalho, pois, tendo o pedido da trabalhadora sido rececionado pela entidade empregadora em 27.03.2024, apenas em 23.05.2024, remeteu à trabalhadora a intenção de recusa do seu pedido, o que, nos termos da alínea a) do n.º 8 do aludido artigo 57º, *“se considera que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos”*.

**1.9.** A entidade empregadora nos termos previstos no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, ou seja, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pela trabalhadora, deveria enviar o processo para a CITE, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da trabalhadora.

**1.10.** Sucede que a entidade empregadora excedeu o prazo previsto na disposição legal suprarreferida, porquanto tinha até ao dia 29.04.2024 para remeter o processo à CITE e fê-lo em 04.06.2024.

**1.11.** Nos termos do disposto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho determina que, caso a entidade empregadora não submeta o processo à CITE, dentro do prazo de cinco dias, considera-se que aceitou o pedido do/a trabalhador/a nos seus

precisos termos.

**1.12.** Face ao acima referido e atento o disposto na alínea a) e c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos.

**1.13.** Assim, face ao que antecede, 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.

**II – A CITE informa que:**

**2.1.** Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).

**2.2.** Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.

**2.3.** A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 3 DE JULHO DE 2024**