

## **PARECER N.º 769/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  
Processo nº CITE-FH/3780/2024

**1.1.** A CITE recebeu, a 09.07.2024, via CAR, da representante legal da entidade empregadora ..., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo/a trabalhador/a com responsabilidades familiares ..., a exercer funções de Operador de Assistência em Escala (OAE) na entidade empregadora supra identificada.

**1.2.** Em 23.05.2024, via eletrónica, a entidade empregadora rececionou um requerimento de prestação de trabalho em regime de horário flexível do/a trabalhador/a supra identificado/a.

**1.3.** O/A requerente solicita que lhe sejam atribuídas folgas aos fins-de-semana a cada 15 dias, devido a dois filhos menores que tem ao seu encargo.

**1.4.** Sem referência ao prazo para que o solicitado perdure, presume-se que o/a trabalhador/a o faça pelo limite legal, ou seja, a data do 12.º aniversário da criança mais nova do agregado familiar – cf. artigo 56.º/1 do CT *in fine*

**1.5.** Em 12.06.2024, pela mesma via, o empregador respondeu ao/à trabalhador/a, apresentando a sua intenção de recusa. Este/a realizou a sua apreciação 16 dias fora do prazo, uma vez que tinha cinco dias para fazê-lo a contar da data da receção da intenção de recusa do empregador – cf. artigo 57.º/4 do CT

**1.6.** Nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, «nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres [CITE], com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador», prazo este que terminou em 25.03.2024. Contudo, a entidade empregadora só remeteu o processo a esta Comissão 10 dias depois, em 24.06.2024, já que dia 22 foi um sábado.



**1.7.** A lei é muito clara: a contagem do prazo para o empregador remeter o processo à CITE é de cinco dias (para a eventual realização da apreciação pelo/a requerente) + cinco dias (para envio do processo pelo empregador a esta Comissão). Excecionam-se os casos em que o último dia do prazo coincida com sábados/domingos/feriados, situação que nunca sucede no caso ora em apreço.

**1.8.** Dispõe a alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho que se considera o solicitado pela trabalhadora aceite «nos seus precisos termos» «se [o empregador] não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres [CITE] dentro do prazo previsto no n.º 5», ou seja, dos tais 10 dias.

**1.9.** Analisado o processo, verifica-se que o pedido do/a trabalhador/a contém todos os elementos legalmente exigidos, i.e., horário a praticar, prazo para que o mesmo perdue (colmatável via presunção legal) e declaração de que o/a requerente mora com os menores em comunhão de mesa e habitação.

**1.10.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativo ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pelo/a trabalhador/a com responsabilidades familiares ..., uma vez que o pedido se considera aceite nos seus precisos termos.

A CITE informa ainda que:

**1.11.** 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).

**1.12.** 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.

**1.13.** 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 31 DE JULHO DE  
2024**