

PARECER N.º 821/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 FH/3735/2024

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ..., enviou à CITE, em **5 de julho de 2024**, por comunicação eletrónica, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pelo trabalhador

1.2. O pedido do trabalhador foi remetido por comunicação eletrónica no dia **29 de junho de 2024**, por via do qual solicitou autorização para, ao abrigo dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, trabalhar em regime de horário flexível, nos seguintes termos: “O trabalhador ... , n.º 237 a desempenhar funções na loja ... vem por este meio requerer autorização para, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, de modo a acompanhar a sua filha, ..., nascida em .../2022. Solicito ainda que toda e qualquer resposta seja comunicada á CITE. Anexada a este email está uma declaração de agregado familiar, que fará prova de comunhão de mesa e habitação do trabalhador com a sua dependente.”

1.3. No dia **1 de julho de 2024**, a entidade empregadora, por comunicação eletrónica, respondeu ao trabalhador nos seguintes termos: “(...) [s]obre o assunto, e no seguimento do pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, cumpre-nos solicitar os elementos previstos no artigo 57º, n.º 1 do Código do Trabalho. Advertimos que sem a receção de tais elementos probatórios, não nos é possível remeter a presente situação para melhor análise - e consequente apresentação de resposta junto de V/Exa. - do N/ Departamento Jurídico. Por outro lado, importa ainda esclarecer V/Exa. de que a Empresa dispõe de 20 (vinte) dias corridos para se pronunciar sobre o presente pedido e comunicar, por escrito, a sua decisão, nos termos do disposto n.º 3 do artigo 57º do mesmo diploma legal. Claro está que tal prazo só inicia a sua contagem, assim que for remetida e rececionada pelo N/ departamento toda a documentação legal supra indicada e que consubstancia prova imprescindível à análise cuidada do pedido remetido por V/Exa., nos termos legais. Mais importa informar que, apenas incumbe à Empresa comunicar junto da CITE, se o parecer ao pedido efetuado por V/Exa., for negativo, nos termos do disposto no artigo 57º, n.ºs 5, 7 e 8 do Código do Trabalho - o que, no caso ora em análise, não acontece, uma vez não existir sequer parecer emitido pela Empresa, como é do V/ conhecimento. Sem prescindir, reiteramos que, até ser possível apresentarmos uma decisão quanto ao acima enunciado, o horário de trabalho que lhe é exigível é o de segunda a domingo, em regime de rotatividade, das 10h00 às 19h30 com uma 1h30 de pausa para o almoço. (...)”

1.4. Novamente, no dia 1 de julho de 2024, o trabalhador remeteu resposta à entidade empregadora, nos seguintes termos: “(...) O trabalhador ... , n.º 237 a desempenhar funções na loja ... vem por este meio requerer autorização para, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, de modo a acompanhar a sua filha, ..., nascida em ...2022. O horário que o trabalhador pretende é de Segunda a Sexta-feira no período das 10:00h até às 19:30h com 1:30h de refeição. Por indicação do CITE seguirá anexada novamente a este email uma declaração de agregado familiar, que fará prova de comunhão de mesa e habitação do trabalhador com a sua dependente. (...)”

1.5. Posto o que a entidade empregadora veio novamente insistir pela necessidade de apresentação de documentos complementares: “(...) As exigências legais reportam-se ao comprovativo válido e atual da composição do agregado familiar do Trabalhador e não à data de 19 de dezembro de 2023. Isto, claro está, quando o pedido pelo Trabalhador é efetuado em 29 de junho de 2024 (volvidos mais de seis meses). Este comprovativo de composição de agregado familiar para que seja considerado legalmente válido, como referido anteriormente e como se crê ser evidente, deve ser emitido no momento do pedido efetuado pelo Trabalhador, a partir do sítio respetivo da internet do Portal das Finanças, nos termos devidamente esclarecidos no email anterior. Neste sentido, até que nos seja enviada a citada documentação, não será possível avaliarmos, dentro dos tramites legais, o pedido efetuado por V/Exa. (...)”

1.6. Do expediente remetido pela entidade empregadora consta o **comprovativo da composição do agregado familiar do requerente.**

1.7. Além destes, não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação.

1.8. Nos termos das disposições conjugadas do artigo 57º, nº 3 e nº 8 al. a) do Código do Trabalho, “[n]o prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão”, sob pena de, não o fazendo se considerar “(...)que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos.”

1.9. Da análise dos elementos remetidos à CITE constata-se que o trabalhador formulou o seu pedido de horário flexível para prestar assistência à filha nascida em 07/08/2022, com quem declarou e comprovou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo a prestação da sua atividade profissional de Segunda a Sexta-feira no período das 10:00h até às 19:30h com 1:30h de refeição, sem que a entidade empregadora se tenha pronunciado relativamente a seu pedido.

1.10. Cumpre esclarecer que o prazo de 20 dias para informar o trabalhador da decisão relativamente ao pedido horário solicitado, imposto pelo nº 3 do artigo 57º do Código do

Trabalho, não se suspende seja por qualquer solicitação de entrega de documentos ou para reformulação do pedido.

1.11. Se a entidade empregadora não concordava com a formulação do pedido, ou com os fundamentos nele aduzidos, deveria, em sede própria, **mas sempre no prazo de 20 dias**, ter respondido, expondo todos os motivos que entendesse para a não concessão do horário solicitado, incluindo a inobservância de requisitos legais.

1.12. Uma vez incumprido o dever de responder ao trabalhador no prazo legalmente previsto, determina o n.º 8, al. a) do artigo 57º do Código do Trabalho que **o pedido se considera aceite nos seus precisos termos.**

III – CONCLUSÃO

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

IV - INFORMAÇÕES:

A CITE informa que:

4.1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, n.º 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).

4.2. 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.

4.3. 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 31 DE JULHO DE 2024, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.