

**PARECER N.º 899/CITE/2024**

**ASSUNTO: Parecer prévio à intenção de recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de flexibilidade de horário de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.**

**Processo n.º 4050 -FH/2024**

1. Em 22.07.2024, a CITE recebeu da empresa ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
2. No seu pedido dirigido à entidade empregadora, em 27.05.2024, a trabalhadora, que exerce funções de empregada de limpeza ao serviço da entidade empregadora, vem requerer horário flexível, *“de segunda-feira a sexta-feira das 08h às 11h, para poder prestar apoio à sua filha deficiente, nascida em 13-01-2003”, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, “uma vez que se me aplicarem o horário antes das 08h00, a minha filha não consegue apanhar a carrinha sozinha para ir para instituição que frequenta”.*
3. 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 5 dias a que alude o n.º 5 do artigo 57º do aludido Código, pois, tendo a entidade empregadora comunicado à trabalhadora, em 13.06.2024, a intenção de recusa do seu pedido, que esta recebeu, em 17.06.2024, o prazo para envio à CITE terminava a 01.07.2024, tendo ocorrido, em 19.07.2024, o que nos termos da alínea c) do n.º 8 do aludido artigo

57.º, "se considera que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos", a partir dos cinco dias subsequentes à notificação do presente parecer, conforme dispõe a alínea b) do n.º 8 do mesmo artigo 57.º do Código do Trabalho.

4. Salienta-se, ainda, que os prazos estabelecidos no artigo 57.º do Código do Trabalho, para o cumprimento dos atos aí previstos, são contínuos.
5. **Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da empresa ....., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., pelo que a entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59º da Constituição da República Portuguesa.**

IV – A CITE informa que:

- 4.1. 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).

- 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 EM 14 DE AGOSTO DE 2024, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.**