

**PARECER N.º 1100/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 5388-FH/2024**

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu em 23.09.2024, da entidade empregadora ..., pedido de **emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível**, solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de enfermeira e a desempenhar funções no Serviço ... – ... pertencente à entidade empregadora supramencionada.

**1.2.** Por documento rececionado na entidade empregadora em 23.08.2024 a trabalhadora submeteu o seu pedido de trabalho a tempo parcial à entidade empregadora, nos termos do qual solicitou a atribuição de tal horário, alegando para o efeito ser mãe de uma criança com idade inferior a 12 anos de idade, que reside consigo vive em comunhão de mesa e habitação.

Fundamentou o pedido no facto de não dispor de retaguarda familiar que lhe permita o acompanhamento da menor.

**1.3.** Requeveu, nos termos do artigo 55º e 57º do Código do Trabalho, que lhe fosse atribuído um horário de trabalho a tempo parcial, correspondente a metade do praticado a tempo completo, e a realizar todos os dias da semana.

**1.4.** Declarou ainda que o outro progenitor se encontra a trabalhar a tempo inteiro.

**1.5.** Que não está esgotado o limite máximo do gozo do direito ao trabalho a tempo parcial.

**1.6.** O pedido reúne os requisitos legais do artigo 55º e 57º do Código do Trabalho, pelo que se mostra legalmente admissível.

**1.7.** A entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusar o pedido de horário flexível solicitado, por correio eletrónico e registado datado de 30.08.2024.

**1.8.** Não consta do processo remetido à CITE que a trabalhadora tenha apreciado a intenção de recusa.

**1.9.** Analisada a documentação carreada para o processo, verifica-se que o pedido da trabalhadora rececionado em 23.08.2024, 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.

**1.10.** Tratando-se de um pedido de trabalho a tempo parcial, efetuado de acordo com o disposto nos artigos 55.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 23.08.2024, apenas em 17.09.2024, 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*”.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**1.11.** O prazo de notificação da intenção de recusa terminou em 12.09.2024, e a entidade empregadora remeteu a intenção de recusa por correio eletrónico em 17.09.2024, 5 dias após o decurso do prazo.

**1.12.** Assim, face ao acima referido e atento o disposto na alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que determina que, caso a entidade empregadora não comunique a intenção de recusa no prazo de vinte dias após a receção do pedido, considera-se que aceitou 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 23 DE OUTUBRO DE 2024**