

## **PARECER N.º 1201/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 5697-FH/2024**

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu em **08.10.2024**, da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pelo trabalhador ..., a desempenhar funções na empregadora supramencionada.

**1.2.** Em **09.09.2024** a entidade empregadora recebeu da trabalhadora supra identificada, pedido de trabalho em regime de horário flexível, formulado nos seguintes termos.

- a) *Que exerce funções de Operadora de supermercado ajudante na Loja de ...;*
- b) *Que tem uma filha menor de 12 anos, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação;*
- c) *Solicita laborar em regime de flexibilidade de horário de trabalho, no horário **das 08:00h às 17:00h, com 1 hora de hora de almoço, com descanso semanal ao sábado e domingo.***

**1.3** Por e-mail datado de **27.09.2024** a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a intenção de recusa, alegando a existência de motivos imperiosos.

**1.4.** Do expediente enviado a esta Comissão, não consta que a trabalhadora haja deduzido apreciação à intenção de recusa, conforme previsto no n.º 4 do artigo 57.º do C.T.

**1.5.** Analisados os documentos remetidos pela entidade empregadora, verifica-se que o pedido formulado pela trabalhadora cumpre os requisitos dos artigos 56.º e 57.º do código do trabalho.

**1.6.** Verifica-se, também, que aquela entidade excedeu o prazo de 5 dias a que alude o n.º 5 do artigo 57.º do C.T., que desde já se esclarece são dias seguidos, não se interrompendo a sua contagem aos dias de fim de semana ou feriados),

**1.7.** Pois, tendo a entidade empregadora comunicado a intenção de recusa à trabalhadora no dia **27.09.2024**, dispunha esta, de harmonia com o disposto no n.º 4 do artigo 57.º do C.T., do prazo de 5 dias (**até 03.10.2024**) para apreciar a intenção de recusa.

**1.8.** E findo esse prazo de apreciação que a Lei confere à/ao trabalhador/a, a entidade empregadora fica investida da obrigação de, no prazo de 5 (cinco) dias, enviar o processo para apreciação a esta Comissão, por ser a entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, prazo esse, que, terminou no dia **07.10.2024**.

**1.9.** Conforme supra referido, a entidade empregadora remeteu o processo à CITE, via e-mail, no dia **08.10.2024**.

**1.10.** Determina a alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do código do trabalho que, no caso de o empregador não submeter o processo a apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5, considera-se que aceitou o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos.

## **II – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**2.1.** A CITE emite **parecer desfavorável à intenção de recusa** da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível,

apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., uma vez que o pedido se considera aceite nos seus preciso termos.

**2.2.** 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 ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa

**2.3.** Refere-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a tutela da parentalidade.

#### **A CITE informa que:**

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. 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.
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 06 DE NOVEMBRO DE 2024**