

PARECER N.º 1/CITE/2025

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/7423/2024

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ... enviou à CITE, em **26 de dezembro de 2024**, por comunicação eletrónica, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora

1.2. A trabalhadora apresentou o seu pedido no dia **26 de novembro de 2024**, por via do qual solicitou, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, autorização para prestar a sua atividade profissional em regime de horário flexível para prestar assistência ao seu filho nascido em 13/05/2024, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo que o horário seja elaborado em dias uteis, das 9h às 13h e das 14h às 17h, com uma hora diária de trabalho em horário flexível, com início em 01/01/2025 e até 31/12/2026.

1.3. A este pedido a trabalhadora junta uma declaração assinada p.m.p. na qual ateste que reside em comunhão de mesa e habitação com o filho.

1.4. Também por comunicação eletrónica, no mesmo dia **26 de novembro de 2024**, a trabalhadora solicitou, nos termos do Artigo 166.º-A do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, autorização para prestar a sua atividade profissional em regime de teletrabalho *por ter um filho menor de 3 anos e as funções e meios serem compatíveis*, durante o período compreendido entre 01/01/2025 a 12/05/2027. E ainda, pela mesma via, solicitou autorização para gozar as duas horas de dispensa para amamentação de forma consecutiva, no fim do horário laboral, neste caso das 15h às 17h.

1.5. A entidade empregadora veio, por comunicação eletrónica de **12 de dezembro de 2024**, manifestar **intenção de recusar pedido formulado**, alegando para o efeito que:

“(...) Relativamente aos pedidos que formulou nos emails que enviou a 26 de novembro, cumpre-nos informar:

1. Quanto ao exercício da atividade em regime de teletrabalho, as suas funções não se coadunam com a mera intenção de tentar vir ao escritório duas vezes por semana.

Havendo necessidade absoluta de troca presencial de informações com a sua equipa de departamento, bem como de deslocações às empresas clientes para a preparação e execução de trabalhos, o regime de teletrabalho não é totalmente exequível.

Atendendo aos horários praticados, autoriza-se, no entanto, o regime de teletrabalho três vezes por semana, às segundas e sextas-feiras de tarde e às quartas-feiras de manhã, devendo, no seu restante horário, estar presente na empresa.

E deverá ainda apresentar-se presencialmente ao serviço sempre que para tal for convocada com 24 horas de antecedência.

2. Quanto ao pedido de horário flexível de 1 hora diária nada a opor, aceitando-se que seja trabalhada das 08:00h às 09:00h, como propõe, ou, em alternativa, das 12:00h às 13:00h, o que deve indicar desde já.

3. Quanto à redução do horário de trabalho por amamentação/aleitamento a que tem direito, a respetiva dispensa poderá processar-se num período de duas horas de dispensa de forma consecutiva, das 16:00h às 18:00h.

4. Concluindo e na sequência do resumo dos direitos que em último email invoca, na nossa perspetiva cingem-se ao seguinte:

a) Enquanto a amamentação/aleitação perdurar deverá exercer funções das 09:00h às 12:00h e das 14:00h às 16:00h, e trabalhar ainda em horário flexível de 1 hora diária, das 08:00h às 09:00h ou se o preferir das 12:00h às 13:00h, o que deve indicar, desde já;

b) Após o fim da amamentação/aleitação deverá exercer funções das 09:00h às 12:00h e das 14:00h às 18:00h, e trabalhar ainda em horário flexível de 1 hora diária, das 08:00h às 09:00h ou se o preferir das 12:00h às 13:00h, o que deve indicar desde já.

Em ambos os casos poderá exercer funções em regime de teletrabalho às segundas e sextas-feiras de tarde e às quartas-feiras de manhã, sem prejuízo de ter de estar presente na empresa durante o seu restante horário de trabalho e sempre que para tal for convocada com 24 horas de antecedência. (...)

1.6. Com data de 16 de dezembro de 2024, a trabalhadora veio responder aos fundamentos da intenção de recusa, nos seguintes termos:

“(…) — Da comunicação da dispensa de amamentação

1. Ora, assume-se desde já para os devidos efeitos, para não mais ser retirado que “quanto à redução do horário de trabalho por amamentação/aleitamento a que tem direito, a respetiva dispensa poderá processar-se num período de duas horas de dispensa de forma consecutiva conforme consta da V/ missiva e nos termos em que foi comunicado e requerido, sem prejuízo do horário flexível requerido.

II— Da comunicação de teletrabalho

2. Conforme consta da vossa decisão relativamente à comunicação de teletrabalho

“Quanto ao exercício da atividade em regime de teletrabalho, as suas funções não se coadunam com a mera intenção de tentar vir ao escritório duas vezes por semana. Havendo necessidade absoluta de troca presencial de informações com a sua equipa de departamento, bem como de deslocações às empresas clientes para a preparação e execução de trabalhos, o regime de teletrabalho não é totalmente exequível”

3. Nesta senda, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 166.º do Código de Trabalho, o/a trabalhador/a com filho/a com idade até 3 anos tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a entidade empregadora disponha de recursos e meios para o efeito.

4. E o empregador não pode opor-se ao pedido do/a trabalhador/a — cfr. n.º 4 do citado artigo 166.º.

5. Sem prejuízo disto, competiria sempre à entidade empregadora a alegação e a demonstração de que a atividade desempenhada NÃO É COMPATÍVEL, o que salvo devido respeito não fica demonstrado de forma inequívoca,

6. Aliás, se a função não permitisse trabalhar em regime de teletrabalho, nunca teria sido possível a sua execução em tempos de COVID, o que aconteceu, nem ulteriormente, onde também e em horário extraordinário, o que se sucede.

7. Curioso mais se torna, que a entidade patronal venha dizer que não é compatível, mas da mesma decisão conste “Atendendo aos horários praticados, autoriza-se, no entanto, o regime de teletrabalho três vezes por semana, às segundas e sextas-feiras de tarde e às quartas-feiras de manhã, devendo, no seu restante horário, estar presente na empresa.”,

8. Ora, toda a tese da entidade patronal, cai por terra, mesmo que em abstrato não demonstrada, porque a não permitir a função o exercício em teletrabalho por ser incompatível, porque razão o permitiria nos horários e períodos que determina na sua comunicação, conforme extrato?!

9. Assim, e na senda deste último excerto, a ser possível nos períodos que a EP indica, também será SEMPRE possível nos períodos semanais remanescentes,

10. Pelo que o argumento da incompatibilidade da função, cai mais uma vez por terra, não havendo como tal motivo ou fundamento fático ou legal para tal recusa, que por sinal é proibida por lei,

11. Pelo que deve ser conferido e aceite nos exatos termos requeridos a 26.11.2024.

III — Do Pedido de Horário Flexível

Dispõe o nº2, do artigo 57º2, do CT que o “empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável” — o que, salvo o devido respeito, não se verifica no caso concreto.

13. Além de que a lei não prevê a aceitação com condicionantes, como V/ Exas pretendem

14. Aliás, vem a entidade patronal indicar na sua decisão como é que a trabalhadora deve gozar o seu pedido de horário flexível, sem prejuízo de vir dizer “que nada tem a opor”.

15. Misturando, no entanto, em sede de resposta horários com dispensa, alterando horários de trabalho já contratados, de forma unilateral,

16. Na verdade, o horário de trabalho da trabalhadora, conforme contrato celebrado é das 9 às 13h e das 14h às 18h.

17. Nessa senda, conforme pedido de horário flexível apresentado, requereu-se:

a. Início do horário flexível: 01/01/2025

b. Fim do horário flexível: 31/12/2026

c. Horário fixo: das 9h às 13h e das 14h às 17h, dias úteis

d. Número de horas diárias em horário flexível: 1 hora

18. Indicando desde logo que pretendia trabalhar 1h diária em horário flexível, no horário das 08-09h ao invés das atuais 17-18h.

19. Assim, em termos práticos requereu/comunicou:

a. Enquanto durar a dispensa de amamentação: trabalhar das 8 às 13h e das 14h às 15h;

b. Quando findar a dispensa da amamentação, e pelo período indicado: trabalhar das 8 às 13h e das 14h às 17h;

Garantindo sempre as 8h diárias, sem prejuízo da redução alusiva à dispensa para amamentação, enquanto esta vigorar.

20. Ora, atento a que fica por alegar e demonstrar “exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”.

21. Ónus que pertencem à entidade empregadora, por força da lei, o pedido de horário flexível deve ser executado e aplicado única e exclusivamente da forma requerida e escrita no nº que antecede (19),

22. De forma a permitir a conciliação da vida profissional e pessoal da trabalhadora, corolário constitucional.

23. Deve assim, ser dado seguimento por V. Exas. ao procedimento legalmente previsto. (...).

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

1.8. Nos termos das disposições conjugadas dos artigos 47º, 48º, 56º, 57º e 166º-A do Código do Trabalho e artigo 3º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, na sua mais recente redação, à CITE não cumpre pronunciar-se em matéria de gozo do direito a dispensa para amamentação ou do direito ao regime do teletrabalho para trabalhadores/as com filhos com idade até três anos, ou independentemente da idade, com deficiência, doença crónica ou doença oncológica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação.

1.9. Com efeito, a esta cumpre apenas emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho e al.d) do artigo 3º da Lei Orgânica da CITE.

1.10. Ora, no caso concreto a trabalhadora formula o seu pedido no dia 26 de novembro de 2024, sendo a comunicação de resposta da entidade empregadora datada de 12 de dezembro de 2024, e remetida à trabalhadora nesse mesmo dia por comunicação eletrónica.

1.11. Dispõe o nº 5 do artigo 57º do Código do Trabalho que “(...) 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, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.”

1.12. Uma vez não o fazendo, “considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador(..) se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto (...)” – cf. artigo 57º, nº 8, al.c) do Código do Trabalho.

1.13. No caso concreto, a entidade empregadora remeteu a sua decisão à trabalhadora no dia 12 de dezembro de 2024, após o que esta respondeu aos fundamentos da intenção de recusa no dia 16 de dezembro.

1.14. Sucede, porém, que **o processo só foi remetido à CITE no dia 26 de dezembro de 2024**, tendo a entidade empregadora excedido o prazo previsto no artigo 57º, nº 5 do Código do Trabalho.

1.15. Posto o que, e nos termos do artigo 57º, nº 8, al. c) do Código do Trabalho deve o pedido da trabalhadora considerar-se aceite nos seus precisos termos.

1.16. A CITE emite, por isso, **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

II - INFORMAÇÕES:

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 15 DE JANEIRO DE 2025, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.