

PARECER N.º 1293/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 6350-FH/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em **04.11.2024**, da entidade empregadora ..., **pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível**, solicitado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções em estabelecimento pertencente à entidade empregadora supramencionada.

1.2. Por documento rececionado na entidade empregadora em 12.08.2024, a trabalhadora, apresentou pedido de trabalho em regime de horário flexível, porquanto é mãe de uma criança 1 ano de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação.

1.3. Requereu, nos termos do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, que lhe fosse atribuído um horário flexível no período compreendido entre as 9h30 e as 18h30, de 2.ª feira a 6.ª feira, com folga ao sábado e ao domingo.

1.4. O pedido reúne os requisitos legais do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, pelo que se mostra legalmente admissível.

1.5. De notar apenas que a CITE se pronunciará apenas sobre o pedido de horário flexível, não fazendo qualquer tipo de consideração quanto ao solicitado pela requerente no que respeita à sua transferência para outro departamento.

1.6. A entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusar o pedido de horário flexível solicitado, por correio registado datado de 18.10.2024.

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

1.8. Analisada a documentação carreada para o processo, verifica-se que o pedido da trabalhadora rececionado em 12.08.2024, contém todos elementos legalmente exigidos, e 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.

1.9. 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 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 12.08.2024, apenas em 18.10.2024, 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*”.

1.10 O prazo de notificação da intenção de recusa terminou em 01.09.2024, dia não útil, transferindo-se para o primeiro dia útil seguinte – 02.09.2024, e a entidade empregadora apenas comunicou a intenção de recusa em 18.10.2024, 48 dias após o decurso do prazo.

1.11. Constatam ainda do processo remetido à CITE, duas comunicações enviadas à trabalhadora, uma datada de 29.08.2024 e outra datada de 17.09.2024.

1.12. Ora, caso se entenda que a comunicação da intenção de recusa foi efetuada à trabalhadora em 29.08.2024, dentro do prazo legal que dispõe a alínea a) do n.º 8 do Código do Trabalho, incumpriu a entidade empregadora o prazo previsto na alínea c) da mesma disposição legal, porquanto, a entidade empregadora nos termos previstos no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, ou seja, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pela trabalhadora, deveria enviar o processo para a CITE, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da trabalhadora, o que não fez porquanto o processo foi remetido à CITE em 04.11.2024.

1.13. Por outro lado, caso se entenda que a intenção de recusa foi comunicada à trabalhadora em 17.09.2024, verifica-se, igualmente que foram incumpridos os prazos previstos nas alíneas a) e c) do artigo 57.º do n.º 8 do CT, uma vez que, por um lado o prazo para a comunicação da intenção terminou em 02.09.2024 e o prazo de remessa à CITE terminaria em 16.09.2024.

1.14. Analisados todos os expedientes remetidos à trabalhadora e que fazem parte integrante do processo, afigura-se que a intenção de recusa, será a comunicação remetida à trabalhadora em 18.10.2024.

1.15. Sucede, porém, que também aqui, a entidade empregadora excedeu os prazos previstos nas alíneas a) e c) do n.º 8 do Código do Trabalho, porquanto detinha até ao dia 02.09.2024 para comunicar a intenção de recusa à trabalhadora e até ao dia 16.09.2024 para remeter o processo à CITE e fê-lo apenas em 04.11.2024.

1.16. Assim, nos termos do disposto nas alíneas a) e c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho determina que, caso a entidade empregadora não comunique a intenção de recusa no prazo de vinte dias após a receção do pedido, ou, não submeta o processo à CITE, dentro do prazo de cinco dias, após o termo do prazo para a apreciação do trabalhador, considera-se que aceitou o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos.

1.17. Uma nota final terá de ser efetuada quanto ao número de pedidos de flexibilidade de horário porquanto conforme entendimento desta Comissão e referido em inúmeros pareceres, em rigor não está previsto, nem poderia existir, um numerus clausus de trabalhadores que, no âmbito de uma mesma empresa, podem beneficiar de tal regime, concebido

para facilitar a conciliação da actividade profissional com as responsabilidades familiares de trabalhadores com filhos menores de 12 anos de idade, nos termos do art.º 56º, do Código do Trabalho.

1.18. Para tais casos, e conforme entendimento igualmente vertido em inúmeros pareceres desta Comissão, perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil, como no caso em que se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, e não sendo possível a prática, em simultâneo, de todos esses pedidos nos exactos termos em que foram solicitados, para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impõe-se uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço por todas/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica, harmonizando-se, dessa forma, o exercício de todos os direitos em conflito, neles se incluindo, naturalmente, o direito dos restantes trabalhadores à organização dos tempos de trabalho.

1.19. 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 04 DE DEZEMBRO DE 2024