

## RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 250/CITE/2024

**Assunto:** Resposta à Reclamação do Parecer 250/CITE/2024: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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, referente ao Processo FH/905/2024 ( aprovado por maioria dos membros da CITE em 28 de fevereiro de 2024, com o voto contra dos representantes da CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), da CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) e da CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP).

Processo n.º CITE-RP/1655/2024

### I – OBJETO

**1.1.** Notificada do Parecer 250/CITE/2024 ( e não 158/CITE/2024 com refere no seu articulado), a entidade empregadora ..., veio, através de comunicação eletrónica de 18.03.2024, apresentar RECLAMAÇÃO, nos termos e com os fundamentos seguintes:

“(...)”

..., ... com sede

na ..., pessoa coletiva n.º ..., registada na Direção Geral de Ação Social ..., sob o n.º .. no livro ... das ..., doravante designada como “...”, vem ao abrigo do disposto nos artigos 184.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo, RECLAMAR, do parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora ..., proferido no Processo n.º CITE-FH/905/2024, nos termos e com os fundamentos seguintes:

I — OBJETO

a) 1.º Pedido de Parecer à CITE — 11/02/CITE/2023:

1. A Trabalhadora ... pediu em 15.09.2023 à ..., sua Entidade Empregadora para prestar a sua atividade em regime de horário de trabalho flexível atendendo às suas responsabilidades familiares.

2. A ... respondeu à Trabalhadora e invocou, em suma, o seguinte:

“(...) atendendo a exigências imperiosas do funcionamento da Instituição, nomeadamente pelo facto da Trabalhadora:

1. Ter o dever de acompanhar os estagiários que estão a trabalhar consigo e que têm o horário estipulado entre as 9h00 e as 17h00;

2. Integrar a equipa do projeto da dieta mediterrânica, tendo de desenvolver ações no mesmo que exigem preparação, em equipa e presença em diferentes espaços, sendo que ficar limitada ao período da amanhã não satisfaz as necessidades do projeto;

3. Acompanhar as emendas e “auditorias às unidades”, o que também implica estar presente nos diferentes momentos da confeção, alimentação, entre outros. não poderá ser deferido o horário proposto por si de prestação de trabalho em regime flexível”.

3. A Trabalhadora respondeu à ... e posteriormente a Entidade Empregadora remeteu o processo para a CITE, cumprindo o estipulado no Artigo 57.º, n.º 5 do Código do Trabalho, dever de comunicação à CITE do fundamento da intenção de recusar e da apreciação do trabalhador, relativamente ao pedido de regime de horário flexível.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

4. A CITE em 22.11.2023 emitiu parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível pela Trabalhadora .... Junta-se para todos os efeitos legais sob DOCUMENTO 1 todo o procedimento.

b) 2.º Pedido de Parecer à CITE — FH/905/2024:

5. Acontece que, em 28.12.2023 a Trabalhadora ..., exatamente com os mesmos fundamentos, faz um novo pedido de prestação de trabalho em regime flexível.

6. Mas neste novo pedido coloca o horário 9h00 — 13h00 e 14h00 — 17h00, sendo que das 15h às 17h00 pretende ser dispensada para amamentação. Tal horário fazia com que a trabalhadora saísse às 15h00.

7. Tal pedido da Trabalhadora não é claro, mistura o pedido de trabalho flexível com a dispensa para a amamentação.

8. A Trabalhadora refere que pretende sair às 15h00 para amamentar, mas depois no pedido diz também que precisa de sair a essa hora para levar os filhos às actividades extracurriculares.

9. Salvo o devido respeito, está absolutamente impercetível o pedido da trabalhadora, a única coisa que se percebe é que seja lá porque motivo for, a Trabalhadora quer sair às 15h00.

10. Tendo em conta tudo, a Entidade Empregadora apenas discordou do pedido da Trabalhadora no que concerne ao horário de amamentação, porquanto de acordo com o Artigo 47.º, n.º 3 “A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.”.

11. Assim, repita-se, a Entidade Empregadora apenas não concordou que as duas horas de amamentação fossem gozadas ao final do dia, entre o período das 15h às 17h, daí ter alegado o referido no ponto 1.4 do Parecer da CITE.

12. Face ao referido acima, a Entidade Empregadora invoca o seguinte: “Como já é do seu conhecimento, a Entidade Empregadora ao ter proposto o horário de 10h — 12h30 e 14h00 — 16h30 cumpriu integralmente os normativos do Código do Trabalho, em concreto, o Artigo 56.º, n.º 3 e 4 do Código do Trabalho, bem como o Artigo 47.º, n.º 3 que estipula que “A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.” Assim sendo, foram facultadas à Trabalhadora 2h de amamentação, sendo cumprido um período de manhã e outro ao final do dia, conforme previsto no Artigo 47.º, n.º3, trabalhando 5h por dia, em total cumprimento da Lei. Por fim, cumpre referir que a CITE emitiu parecer favorável à decisão de recusa da Entidade Empregadora, conforme decisão que também foi remetida à Trabalhadora.”.

13. Ao contrário do alegado pela CITE no ponto 2.17 e 2.41, a Entidade Empregadora disse à Trabalhadora que deveria ter em conta o processo anterior que correu na CITE e do qual houve decisão favorável para a Entidade Empregadora e no qual constavam todos os fundamentos das exigências imperiosas de funcionamento da Instituição, bem como da impossibilidade de substituição da Trabalhadora, porquanto se referiu que era a única trabalhadora da Instituição que tem as funções de nutricionista.

14. A Trabalhadora respondeu à ... e posteriormente a Entidade Empregadora, à cautela, remeteu o processo para a CITE, cumprindo o estipulado no Artigo 57.º, n.º 5 do Código do Trabalho, em que invocou, em suma, o seguinte:

“A Trabalhadora é a única trabalhadora da Instituição com as funções de nutricionista e está afectada a vários projetos públicos, nomeadamente o PRR - Projeto Dieta Mediterrânica ....

Este projeto implica que a Trabalhadora faça reuniões com entidades públicas e com a comunidade da freguesia de ... de forma regular, sendo que as mesmas acontecem na parte da tarde, pelo que ficar limitada ao período da manhã tal como solicitou a Trabalhadora, não satisfaz as necessidades do projeto.

Para além do referido, a Trabalhadora tem de acompanhar as ementas e “auditorias às creches e escolas”, o que também implica estar presente nos diferentes momentos da confeção, alimentação (almoço, lanche das crianças), entre outros e tem ainda o dever de acompanhar os estagiários que estão a trabalhar consigo e que têm o horário estipulado entre as 9h00 e as 17h00.

Cumpre referir que a Trabalhadora sem o horário de amamentação tinha o horário das 9h às 17h. Com o referido direito, a Entidade Empregadora ao ter proposto o horário de 10h — 12h30 e 14h00 — 16h30 cumpriu integralmente os normativos do Código do Trabalho, em concreto, o Artigo 56.º, n.º 3 e 4 do Código do Trabalho, bem como o Artigo 47.º, n.º 3 que estipula que “A dispensa diária



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador. "Assim sendo, foram facultadas à Trabalhadora 2h de amamentação, sendo cumprido um período de manhã e outro ao final do dia, conforme previsto no Artigo 47.º, n.º3, trabalhando 5h por dia, em total cumprimento da Lei."

15. Sem haver necessidade de repetir todos os fundamentos invocados pela Entidade Empregadora e que estão no parágrafo acima, está mais do que demonstrado que devido a exigências imperiosas do funcionamento da Instituição e pela impossibilidade da sua substituição, não é possível conceder à Trabalhadora o horário de trabalho peticionado pela mesma, no que concerne à dispensa para amamentação (15h00 — 17h00).

16. O facto de solicitar o horário de saída às 15h inviabiliza totalmente a realização de quaisquer tarefas no âmbito PRR - Projeto Dieta Mediterrânica | ....

17. Tais tarefas só se realizam com as crianças após a sua componente lectiva que na creche e no pré- escolar termina às 15h. Ora a Trabalhadora ao sair às 15h nunca poderá fazer qualquer formação/projecto com as crianças.

18. Para além do referido, este projeto implica que a Trabalhadora faça reuniões com entidades públicas e com a comunidade da freguesia de ... de forma regular, sendo que as mesmas acontecem na parte da tarde, pelo que ficar limitada ao período da manhã tal como solicitou a Trabalhadora, não satisfaz as necessidades do projeto.

19. Para além do referido, a Trabalhadora tem de acompanhar as ementas e "auditorias às creches e escolas", o que também implica estar presente nos diferentes momentos da confeção, alimentação (almoço, lanche das crianças), entre outros e tem ainda o dever de acompanhar os estagiários que estão a trabalhar consigo e que têm o horário estipulado entre as 9h00 e as 17h00.

20. Mas a bem da verdade, contrariamente ao que a CITE faz entender no parecer ora reclamado, conforme já referido acima, a Entidade Empregadora não recusou totalmente o pedido da Trabalhadora — pelo contrário —, dentro dos parâmetros definidos pelos artigos 47.º, n.º 3 e 56, n.º 2 e 3 do Código do Trabalho, acolheu as necessidades invocadas pela trabalhadora e propôs, a 5 de março do presente ano, o seguinte horário 10h00 —13h00 e 14h00 — 16h00, reajustando para a saída para as 16h em detrimento das 16h30, pese embora o impacto nas dinâmicas da instituição.

21. O ponto de discórdia entre a Entidade Empregadora e a Trabalhadora é o horário de dispensa para a amamentação.

22. A Entidade Empregadora não aceita que sejam gozadas as 2 horas no período entre as 15h e as 17h e considerando que não há acordo entre as partes tem de prevalecer o estipulado no Artigo 47.º, n.º3 Código do Trabalho: "A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregado".

## II. DA FALTA DE PROVA DO ALEGADO PELA TRABALHADORA:

23. Não obstante o referido no parágrafo 9, de que não se percebe bem o fundamento para a saída às 15h00, a Trabalhadora em determinado momento refere que precisa de sair às 15h00 para ir buscar os filhos à escola e acompanhar os filhos nas atividades extracurriculares, acontece que, nunca até ao momento juntou qualquer comprovativo do estabelecimento de ensino relativamente aos horários dos filhos.

24. Obviamente que a escola tem ATL e presta esse apoio aos pais para que estes possam trabalhar e está aberta até às 19h00.

25. Num mundo ideal ninguém precisaria de trabalhar e todos os pais conseguiriam ir buscar os seus filhos à escola às 15h00, certamente que todas os pais e mães gostariam de o conseguir fazer.

26. A Entidade Empregadora respeita muito a necessidade dos seus trabalhadores de conciliação da sua vida profissional e pessoal, mas, lamentavelmente, é necessário que as pessoas cumpram determinados horários face às funções que desempenham.

27. Até porque a Entidade Empregadora é uma IPSS, tem recursos económicos escassos e não pode contratar outra nutricionista só porque a única nutricionista dos quadros da Entidade Empregadora não cumpre os horários necessários para as tarefas dos projetos a que está afeta.

28. Refira-se que a Entidade Empregadora é extremamente flexível com os horários, e os horários propostos à Trabalhadora já são reajustados face às suas responsabilidades familiares.

29. O horário proposto à trabalhadora é bastante favorável à mesma: 10h00 — 13h00 e 14h00 — 16h00 (estando já aqui reduzida 1 hora de amamentação no período da manhã e outra 1 hora no período da tarde).

30. Para além da Trabalhadora nunca ter feito prova de horários dos estabelecimentos escolares e das atividades extracurriculares dos filhos, juntou um atestado da Junta de Freguesia conforme vive sozinha com os filhos, “mãe solteira”, sendo que tal facto não corresponde à verdade, a trabalhadora vive com o pai das crianças e o mesmo participa na vida dos filhos, sendo portanto, um documento “falso” porquanto o seu conteúdo não é verdadeiro.

### III. DO DIREITO:

31. O objeto de litígio do presente processo é o período de dispensa para amamentação.

32. Ora, o Artigo 47.º, n.º 3 estipula que “A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada.”.

33. Assim sendo, a Trabalhadora deve gozar da dispensa para amamentação uma hora no período da manhã e a outra hora ao final do dia de trabalho, trabalhando 5h por dia, em total cumprimento da Lei.

34. A Entidade Empregadora ao ter proposto o horário de 10h — 12h30 e 14h00 — 16h30 cumpriu integralmente os normativos do Código do Trabalho, em concreto, o Artigo 56.º, n.º 3 e 4 do Código do Trabalho, bem como o Artigo 47.º, n.º 3.

35. Diz-nos Maria do Rosário Palma Ramalho, “Direito do Trabalho Parte II — situações laborais individuais”, 3. edição, que: “Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art.º 56. n.º 3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.º 56. n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4)...”.

36. Não é isso que resulta do parecer reclamado, uma vez que acolhe a pretensão da trabalhadora que pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito, determinando as horas em que pretende trabalhar/gozar de dispensa para amamentação.

### IV. CONCLUSÃO:

Termos em que se requer a V. Exas. se dignem atender à presente reclamação e em consequência se dignem revogar o referido parecer substituindo por outro que seja favorável à proposta de horário de trabalho da Entidade Empregadora: 10h00 — 13h00 e 14h00 — 16h00 (estando já aqui reduzida 1 hora de amamentação no período da manhã e outra 1 hora no período da tarde), em absoluto cumprimento dos artigos 47.º, n.º 3 e 56.º, n.º 3 e 4 do Código do Trabalho (...). ”

**1.2.** Por ofício de 15.04.2024, com a ref. S-CITE-6084/2024, a CITE notificou a trabalhadora para, no prazo de 15 dias úteis, e nos termos das disposições conjugadas nos artigos 192º e 87º do CPA, se pronunciar sobre a reclamação apresentada pela sua entidade empregadora.

**1.3.** A trabalhadora não veio manifestar a sua apreciação.

Cumpre apreciar,

## II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** Conforme decorre, atualmente, do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

profissional, os Estados Membros designam um ou mais órgãos para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo.

**2.2.** A CITE é, desde 1979, a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

**2.3.** Esta Comissão, sua composição e respetivas competências encontram-se previstas na alínea d) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, cabendo-lhe apreciar os requisitos processuais, bem como o motivo justificativo da intenção de recusa, pelo empregador, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos, a que se referem os artigos 56.º e 57.º do CT.

**2.4.** A CITE tem uma composição tripartida e equilátera, constituída por representantes do Estado, representantes das associações sindicais e representantes das associações patronais.

**2.5.** Importa referir ainda que, os pareceres, prévios ou outros, emitidos pela CITE, são sempre votados em reunião plenária pela maioria legal dos seus membros, nos termos previstos nos artigos 14.º a 28.º do Código do Procedimento Administrativo, revestindo sempre a forma de deliberação colegial, que expressa uma vontade conjunta – artigo 10.º do mesmo Decreto-Lei n.º 76/2012.

**2.6.** De referir também que as deliberações da CITE constituem pareceres obrigatórios votados por um órgão colegial que detém competência exclusiva, como acontece no caso agora objeto de reclamação, para a emissão de “parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos” – alínea d) do artigo 3.º do mencionado Decreto-Lei n.º 76/2012, e n.º 5 a 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho (CT).

**2.7.** Em caso de intenção de recusa do pedido de horário flexível formulado pela trabalhadora ou trabalhador, se for considerado que a entidade empregadora não demonstrou suficientemente as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, conforme determina o n.º 2 do mencionado

artigo 57.º, a CITE emite parecer desfavorável, o que aconteceu no processo ora em causa e objeto da presente reclamação.

**2.8.** No caso em apreço, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, para prestar assistência imprescindível e inadiável aos seus filhos, com 5 e 1 ano de idade, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo que, até que o filho mais novo atinja os 12 anos de idade, o horário de trabalho seja elaborado de segunda a sexta feira das 9h00 às 13h00 e das 14h às 17h00, com descanso semanal e complementar aos sábados e domingos.

**2.9.** Transcrevendo “ipsis verbis” o teor da intenção de recusa da entidade empregadora ao pedido formulado pela a trabalhadora, vem a mesma alegar:

“A ..., na qualidade de Entidade Empregadora, vem pelo presente, nos termos e para os efeitos do Artigo 57º, nº 3 do Código do Trabalho, **notificá-la da resposta ao seu novo pedido de prestação de trabalho em regime flexível.** (sublinhado nosso).

Como já é do seu conhecimento, a Entidade Empregadora ao ter proposto o horário de 10h-12h30 e 14h00-16h30, cumpriu integralmente os normativos do Código do Trabalho, em concreto, o Artigo 56º, nº 3 e 4 do Código do Trabalho, bem como o Artigo 47º, nº 3 que estipula que “A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

Assim sendo, foram facultadas à Trabalhadora 2 h de amamentação, sendo cumprido um período de manhã e outro ao final do dia, conforme previsto no Artigo 47º, nº 3, trabalhando 5h por dia, em total cumprimento da Lei.

Por fim, cumpre referir que a CITE emitiu parecer favorável à decisão de recusa da Entidade Empregadora, conforme decisão que também foi remetida à Trabalhadora.”

**2.10.** Resulta claramente da intenção de recusa, que assim transcrevemos, que a entidade empregadora não alega qualquer circunstância que concretize a impossibilidade de substituição da trabalhadora, e não alega nem demonstra que, por razões imperiosas de funcionamento, a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de um horário flexível que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar da requerente.

**2.11.** Pretende agora em sede de reclamação que o parecer desfavorável à intenção de recusa seja alterado em razão de ter existido um processo anterior, decorrente de outro pedido da trabalhadora, no qual haviam sido alegadas exigências imperiosas de funcionamento do serviço e nos termos do qual a CITE havia emitido parecer favorável à intenção de recusa.

**2.12.** Consultado o processo anterior, constatamos que a CITE emitiu parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora, **não porque tenha procedido a demonstração de exigências imperiosas de funcionamento do serviço, mas porque a trabalhadora não cumpria, no pedido formulado, os requisitos legais de admissibilidade** ao indicar uma amplitude temporal diária que,

reduzida da dispensa para amamentação, não permitia o cumprimento do período normal de trabalho.

**2.13.** Assim resulta do parecer 1102/CITE/2023 “da análise ao pedido formulado pela requerente, verifica-se que o horário proposto pela requerente não lhe permite cumprir as 40/horas semanais a que se encontra contratualmente obrigada, porquanto indica uma amplitude de 6/horas diárias, uma vez que aparentemente se encontra a realizar a dispensa para amamentação. (...) Assim, alerta-se a requerente para o facto de que, o requerimento de prestação de trabalho em regime de horário flexível não se confunde com a dispensa para a amamentação ou aleitação, uma vez que são direitos distintos. (...) Com efeito, uma trabalhadora que se encontra a amamentar ou a aleitar, ou o trabalhador que se encontre a aleitar e que pretenda trabalhar em regime de horário flexível, deve indicar uma amplitude horária que lhe permita cumprir o seu período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, sem prejuízo do usufruto de eventual dispensa que esteja a usufruir. (...) Assim, e sem prejuízo do exposto, pode a trabalhadora, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, desde que o pedido contenha as horas de início e termo do período normal de trabalho que lhe for mais conveniente de forma a realizar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal e tendo em consideração os tempos de organização do trabalho do estabelecimento onde exerce funções.(...)”

**2.14.** Apresentado um novo pedido pela trabalhadora, como foi, impunha-se à entidade empregadora que, pretendendo, recusá-lo, seguisse exatamente o mesmo procedimento previsto no artigo 57º do Código do Trabalho, em particular que motivasse a intenção de recusa, o que não fez. Aliás, nem se concebe que a trabalhadora, depois de ver a sua pretensão recusada por incumprimento dos requisitos de admissibilidade, tivesse de formular novo pedido sem que a entidade empregadora tivesse simultaneamente o direito de exercício ao contraditório e o dever de o fazer nos exatos termos previstos na lei.

**2.15.** No mais, cumpre ainda esclarecer o exercício do direito de dispensa para amamentação em nada se confunde com a determinação de um horário flexível, em razão do que nos termos das disposições conjugadas nos artigos 47º e 48º do Código do Trabalho, a CITE não tem qualquer intervenção neste procedimento.

**2.16.** E, por fim, referir ainda que, nos termos do artigo 57º, nº 1 do Código do Trabalho, o legislador nada mais exige à requerente senão que apresente o seu pedido por *escrito*, com a antecedência

de 30 dias, com indicação do *prazo previsto, dentro do limite aplicável* e declaração da qual conste que o menor vive com ele em *comunhão de mesa e habitação*.

**2.17.** Cumpridas estas formalidades, o artigo 57.º, n.º 2 do CT define taxativamente as circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora ao pedido do/a trabalhador/a e que passa pela alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável.

**2.18.** Não tendo sido invocadas quaisquer circunstâncias que obstem à atribuição do horário flexível, nos termos ali previstos, a intenção de recusa não podia senão merecer parecer desfavorável por parte desta Comissão.

**2.19.** Salientamos ainda que, não obstante o n.º 7 do aludido artigo 57.º do CT prever expressamente o reconhecimento judicial da existência de motivos justificativos, tem sido aceite pela CITE reclamação das suas deliberações, ao abrigo do disposto nos artigos 184.º e seguintes do Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro, que aprovou o Código do Procedimento Administrativo (CPA) permitindo que as partes apresentem reclamação das suas deliberações, com base em qualquer incorreção, irregularidade, ilegalidade ou inconveniência do ato administrativo, que, por hipótese, possa ter ocorrido no exercício das competências que lhe estão atribuídas.

**2.20.** Sem embargo, e nos termos daquele n.º 7, o parecer desfavorável à entidade empregadora **é vinculativo e tem efeitos imediatos**, pelo que, independentemente de qualquer reclamação administrativa que possa ser suscitada, nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, a entidade empregadora só pode recusar o pedido – que mereceu parecer desfavorável à intenção de recusa - após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

**4.1.** Indeferir a presente reclamação e manter o sentido do Parecer Reclamado.

**4.2.** Comunicar à entidade empregadora e à trabalhadora o teor da presente deliberação.

**4.3.** Recomendar à entidade empregadora que proporcione 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, aplicáveis em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59º da Constituição da República Portuguesa.

**4.4.** E ainda que, em conformidade com o n.º 7 do artigo 57º do Código do Trabalho, uma vez tendo sido emitido parecer desfavorável à intenção de recusa, **só pode recusar o pedido – que mereceu parecer desfavorável à intenção de recusa - após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa.**

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 5 DE JUNHO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP) E DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**