

## PARECER N.º 758/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 3426-FH/2024**

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em 18.06.2024, 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 na empregadora supramencionada.

**1.2.** Em 30.05.2024 a trabalhadora remeteu por correio eletrónico, pedido de trabalho em regime de horário flexível, formulado nos seguintes termos:

*“Assunto: Novo pedido de atribuição de horário flexível*

*..., funcionária nº ..., nos termos do disposto nos art.ºs 56º e 57º, do código do trabalho, vem apresentar novo pedido de atribuição de horário flexível, com base no Parecer n.º 466/CITE/2024, de 8 de maio, elaborado com base nos fundamentos apresentados pelo ...:*

- 1. Contrariamente ao que é afirmado pelo ..., não há manutenção das águas da piscina ... no horário das 13: 20 às 14: 50 horas, havendo aluguer de pistas à ..., às segundas quartas e sextas;*
- 2. Outro fundamento do ... para negar o horário flexível á requerente, foi o facto de haver um técnico alocado à instalação no horário de manhã à segunda-feira;*
- 3. O referido técnico só tem valências para lecionar aulas de ..., ou seja, naquele horário não há aulas de natação;*
- 4. Considerando o acima referido, a requerente propõe que o horário a atribuir seja das **07:20 às 15:20 horas, com pausa das 13: 20 às 14: 20 horas, de segunda-feira a sexta-feira;***
- 5. Com a presente proposta, abrir-se-ia a possibilidade de criar mais oferta aos utentes;*

6. *Esta proposta também permitiria que as aulas ... fossem mais homogéneas porque, neste momento, é apenas um técnico que tem de lecionar todos os níveis ao mesmo tempo, com exceção das segundas, não havendo oferta de aulas de natação, tal como foi referido no 2.º ponto, o que melhoraria a qualidade do serviço prestado;*
7. *os fundamentos são os mesmos dos apresentados no requerimento anterior - poder acompanhar a educação da sua filha menor de 12 anos ..., a qual está com problemas de aprendizagem.*

**1.3.** Por correio eletrónico, datado de 12.06.2024, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido formulado, conforme se transcreve:

*“Assunto: Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.*

*Exma. Senhora*

*Por referência ao seu requerimento, de 30/05/2024, rececionado no ... no dia seguinte, através do qual veio requerer a atribuição de um horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, sustentado no parecer n.º 466/CITE/2024, de 8 de maio, emitido pela CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, notifica-se vossa, em cumprimento do Despacho do Exmo. Senhor ..., datado de 7 de junho de 2024, da intenção de recusa do horário de trabalho pretendido, com os fundamentos que se passam a expor:*

*Do requerimento por si apresentado, fundamentado na necessidade de acompanhar filha menor de 12 anos de idade, verifica-se que não foram observados os elementos instrutórios do pedido, ao não indicar a duração do prazo previsto para a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nem apresentar a declaração comprovativa de que a sua descendente vive consigo em comunhão de mesa e habitação, tal como previsto nas alíneas a) e b) - sub alínea i) do n.º 1 do artigo 57.º do código do trabalho, aprovado pela lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação.*

*Por outro lado, ao indicar o período exato dentro do qual pretende que o horário seja fixado, isto é, de segunda a sexta-feira entre as 7H 20 e as 15H 20, com um intervalo de descanso de 1 hora das 13H 20 às 14H 20 (em detrimento do horário jornada contínua que pratica atualmente, das 15:30 às 21:30), está a inverter um dos procedimentos previstos no n.º 3 do artigo 56º do código do trabalho, ao retirar ao ... a competência de intervir na elaboração do horário de trabalho, gerado um pedido de flexibilidade designadamente a possibilidade de se definir plataformas fixas e móveis:*

*Por tal, considera o ... que o horário de trabalho proposto não sugere qualquer tipo de flexibilidade na aceção do disposto nos artigos 56.º e 57.º do código do trabalho, consubstanciando, em bom rigor, o horário rígido, correspondente a um período normal de trabalho diário de 7 horas, previsto no artigo 112.º da lei geral do trabalho em funções públicas, aprovada em anexo à lei n.º 35/2014 de 20 de junho na sua atual redação.*

*Acolhendo ainda o parecer agora emitido pelos dirigentes do serviço a que Vexa se encontra afeta, o horário de trabalho pretendido (mesmo não implicando flexibilidade) também não acompanha as necessidades de funcionamento das instalações ... e o interesse Público, pois estando a desempenhar funções de ..., a sua presença é necessária durante ..., as quais decorrem em horários fixos, com maior procura entre as 18 horas e as 21 horas.*

*Recorda-se, neste âmbito, que os horários de trabalho praticados pelos monitores desportivos afetos ao ... se fixam nos seguintes períodos: das 7h 20 às 13h 20 (2.º a 6.º) – 1 colaborador das 7h 20 às 13h 20 (3.ª a 6.ª feira) das 8:00 às 14:00 (sábado) - 1 colaborador; das 14h40 às 20h40 (3.ª a 6.ª feira) e das 08h00 às 14h00 (sábado) – 2 colaboradores; e das 15h30 às 21h30 (2.ª a 6.ª feira) - 2 colaboradores.*

*Acresce que as aulas se desenvolvem entre as 07h30 e as 13h20 e as 14h50 e as 21h20 (2.ª a 6.ª feira) e das 08h10 às 13h40 (sábado), sendo que entre as 13h20 e as 14h50 não existem aulas a decorrer, por motivos de manutenção das águas da piscina.*

*Este modelo de tempo de trabalho é aplicável nas demais instalações ...*

*Querendo com isto dizer-se que existe, pois, a necessidade imperiosa de dispor de monitores de atividade desportiva no número suficiente para responder à procura nos períodos pós laboral e pós escolar, criando-se condições para o aumento do número de praticantes em horas que estes não estão, tendencialmente, em horário de trabalho ou escolar, refutando se, assim, a necessidade de mais técnicos no período da manhã como V.Exa alega.*

*Em relação ao período temporal destinado a efetuar a manutenção da água e do cais (análises à água e devidas retificações, aspirações, retirada de elementos estranhos à água como camaroeiro, manutenções mecânicas etc), o serviço refuta igualmente a sua alegação quanto a inexistência do mesmo.*

*Salienta-se, contudo, que a sua discordância quanto número de trabalhadores necessários no período da manhã, bem como quanto à inexistência de período para realização de atividades de manutenção da água das piscinas, devia ter sido manifestada em sede de pronúncia prévia ao*

*envio do processo à CITE, no âmbito do anterior pedido de horário flexível, por se reportar a questões suscitadas no mesmo, não sendo presente pedido sede própria para a sua invocação.*

*Não obstante e face ao contexto descrito, considera o ..., e em síntese, que, com a autorização do horário de trabalho pretendido, o serviço deixará de ficar convenientemente assegurado, na medida em que não poderá contar com V. Exa durante uma parte substancial do período em que são lecionadas a maioria das ... o que implicará o cancelamento de aulas e, por conseguinte, a comunicação aos utentes da inviabilização da continuidade da sua atividade desportiva, prejudicando seriamente o interesse público.*

*Acresce a impossibilidade de substituir, no imediato V.Exa. no seu posto de trabalho, face ao número reduzido de monitores de atividade desportiva (natação) no mapa de pessoal da ..., uma vez que os procedimentos concursais encetados não têm permitido constituir bolsas de recrutamento.*

*De resto, e em cumprimento do prescrito no n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, mais se notifica V. Exa. que dispõe do prazo de 5 dias a contar da receção da presente notificação para, querendo, apresentar por escrito a sua apreciação à presente intenção de recusa.*

*Com os melhores cumprimentos.”*

**1.4.** Por correio eletrónico datado de 12/06/2024 a trabalhadora acusou a receção da comunicação de intenção de recusa por parte da entidade patronal, não tendo, porém, exercido o direito de apreciação previsto no n.º 4 do artigo 57.º do C.T.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Cabe à CITE, nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março:  
*“(…) d) Emitir 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 com filhos menores de 12 anos (...).”*

**2.2 .** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres Em domínios ligados ao emprego e a atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”;

**2.3.** A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6);

**2.4.** A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e Internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

**2.5.** A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

**2.6.** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo na alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i)

igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

**2.7.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

**2.8.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

**2.9.** Na esfera do Direito Nacional, o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

**2.10.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

**2.11.** No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (...).”.

**2.12.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.13.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

**2.14.** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

**2.15.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.16.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

**2.17.** Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

**2.18.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

**2.19.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

**2.20.** O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é o resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.21.** A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

**2.22.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário<sup>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

**2.23.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido

---

<sup>1</sup> Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

<sup>2</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

**2.24.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

### III – O CASO EM ANÁLISE

**3.1.** Desde logo cumpre esclarecer que, os processos que são submetidos à CITE para que no âmbito das funções que lhe são atribuídas pela alínea d) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março - *Emitir 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 com filhos menores de 12 anos (...)* - são analisados casuisticamente, com total autonomia face a quaisquer processos, ainda que os pretéritos visem as mesmas partes interessadas.

**3.2.** E nessa conformidade, o facto de ter esta Comissão emitido, anteriormente, parecer a pedido precedentemente formulado pela mesma trabalhadora à mesma entidade empregadora, em sentido favorável à intenção de recusa da entidade empregadora, e por via do mesmo ter dado a conhecer à trabalhadora a possibilidade de, caso assim o entendesse, apresentar um novo pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, não a desonera da obrigação de cumprir os requisitos legais, - *formais e substanciais* - , previstos nos artigos 56.º e 57.º do código do trabalho no pedido que subseqüentemente formule.

**3.3.** No caso sob apreço, a trabalhadora, apresenta um pedido de horário flexível, de modo a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, pretendendo exercer a

sua atividade, de segunda a sexta-feira entre as 07:20 às 15:20 horas, com pausa das 13: 20 às 14: 20 horas, de segunda-feira a sexta-feira.

**3.4.** Fundamenta o seu pedido alegando a necessidade de acompanhar a educação da filha menor de 12 anos que está com problemas de aprendizagem.

**3.5.** Analisado o pedido formulado pela trabalhadora, somos de concluir que não se mostram cumpridos os requisitos formais impostos pelo n.º 1 do artigo 57.º do C.T., *mormente, o ponto i) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do C.T.*, que impõe que, na formulação do pedido, o trabalhador declare que o menor é consigo convivente em comunhão de mesa e habitação.

**3.6.** Tal requisito formal não foi observado pela trabalhadora, nem por via de oposição de declaração expressa nesse sentido no pedido que subscrever e apresentou à entidade empregadora, nem pela junção ao pedido subscrito de qualquer documento emitido por entidade habilitada a fazer prova expressa desse facto, ou do qual pudessem resultar elementos que o permitisse percecionar.

**3.7.** O incumprido do requisito formal de admissibilidade consagrado no já referido n.º 1 do artigo 57.º do C.T., inviabiliza a apreciação da pretensão da trabalhadora, ficando, assim, igualmente prejudicada a apreciação por esta Comissão da intenção de recusa da entidade empregadora.

**3.8.** Sem prejuízo do anteriormente exposto, nada obsta a que a trabalhadora elabore um novo pedido, devendo garantir o cumprimento do formalismo previsto nos artigos 56.º e 57.º do código do trabalho.

## **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**4.1.** A CITE emite **parecer favorável à intenção de recusa** da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ....

**4.2.** Poderá a trabalhadora, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, respeitando os requisitos aí enunciados.

**4.3.** O sentido o presente parecer não prejudica o dever que recai sobre a entidade empregadora de 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.

**4.4.** Saliente-se ainda 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 17 DE JULHO DE 2024.**