

PARECER Nº 859/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
Processo n.º 3958-FH/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 16.07.2024, via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora

1.2. Por CAR, recebida pela entidade empregadora em 17.06.2024, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível nos seguintes termos:

- 07h00 – 16h00, de Segunda a Sexta-feira em dias úteis;
- Indica o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Declara que reside com o filho menor, de sete meses de idade, em comunhão de mesa e habitação.

1.3. Por CAR, em 01.07.2024, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido formulado nos seguintes termos:

“Assunto: Comunicação de pedido de flexibilidade de horário

Ex.ma Senhora:

informamos que recebemos a comunicação que V. Exa. nos remeteu, datada de 13 de Junho de 2024, recebida por nós a 17 de Junho de 2024 solicitando um pedido de flexibilidade de horário.

Em resposta, somos a manifestar a nossa vontade em indeferir tal pretensão, pelas razões que passamos a expor.

Desde logo, cumpre referir que, s.r.n.o., o seu pedido de horário flexível, não cumpre os requisitos legais, a saber:

1. Ao contrário do que refere no requerimento não foi junto qualquer cópia de cartão de cidadão de qualquer dos referidos filhos, assim, desde já se expressa esse facto de no anexo ao seu requerimento qualquer elemento identificativo da requerente nem dos respetivos filhos, apesar dessa menção no requerimento.

2. Com o seu pedido, não juntou também qualquer certidão do regime de responsabilidades parentais (RPP) do(s) seu(s) filho(s) menor, ou até, qualquer certidão de nascimento da sua filha, comprovando a ser a principal responsável pelo(s) mesmo(s), conforme alega no seu requerimento;

3. O atestado de residência que juntou, emitido pela junta de freguesia local não atesta de forma real e concreta a constituição do seu agregado familiar, conforme expressa no seu requerimento;

4. Uma vez que, existe uma contradição entre o declarado nesse atestado e o ponto 1 do seu requerimento quanto ao número do seu agregado familiar, e ainda, o facto de ter junto uma declaração de cariz laboral, do que entendemos ser alegadamente do pai dos menores, dado que se reitera o facto que não foi junto qualquer elemento identificativo quanto aos menores e a parentalidade daqueles;

5. O horário constante do comprovativo relativo à situação laboral do seu marido/companheiro ou do pai da criança não constitui fundamento para a pretensão por si deduzida;

6. O seu pedido não cumpre os preceitos legais que constam dos artigos 56º e 57º do Código do trabalho, uma vez que, na comunicação apresentada faz um pedido de total alteração de horário e não de flexibilidade horário, para desempenhar as suas funções entre as 7h e as 16h, excluindo feriado e com folgas fixas ao sábado e ao domingo.

7. Desde logo, a indicação do horário de segunda a sexta-feira, das 7h00 às 16h00, com folgas fixas ao fim-de semana, não consubstancia um pedido de horário flexível, mas sim um pedido de horário fixo determinado unilateralmente por si, durante um período indeterminado, que nem foi especificado no requerimento.

8. Acresce ainda que, V. Exa pretende definir quais são os seus dias de trabalho e os dias de descanso, Ora, o Texto do art.º 56.º do Código do Trabalho não confere tal direito ao/à trabalhador/a, pelo que também por esse motivo o seu pedido não tem amparo na lei.

9. Ora, perante o requerido cumpre-nos referir que o direito em apreço, contempla “dentro de certos limites”, e tendo como pressupostos a jornada de trabalho contratualizada, de forma que a empresa possa organizar os horários (hora de entrada e saída). Até porque cabe no âmbito do poder de direção da empresa determinar o horário de trabalho.

10. Por outro lado, há que considerar que o horário requerido (folgas fixas) não contempla nenhum dos horários planificados na secção onde desempenha funções, não podendo, pois, a Empresa começar a (i) criar horários em função das necessidades de cada um dos trabalhadores nas suas condições, ou outras devidamente consagradas, (ii) nem abrir o referido precedente, sob pena de deixar de pautar por uma gestão equilibrada e de equidade, e de ter controlo sobre essa mesma, (ii) e mesmo que a Empresa quisesse não o poderia fazer pois os horários dos serviços de limpezas são definidos pela própria entidade hospitalar, sendo a Empresa contratada para proceder à limpeza nos horários determinados pelo Hospital e não outros;

11. Mais informamos, como é do seu conhecimento, que V. Exa, exerce funções no Secção e trabalho esse que por imposição do próprio hospital só pode ser executada as limpezas naquele horário, e sendo também o único horário disponível na modalidade TDU. Não havendo nenhum turno de trabalho no horário pretendido por V. Exa.

12. Reiterando que os horários dos serviços de limpeza são definidos pela própria entidade hospitalar;

13. Como é do seu conhecimento, V. Exa foi contratada em regime de TDA (Todos os Dias do Ano), ou seja, fazendo trabalho rotativo, E, a seu pedido, foi transferida para os serviços atuais em que exerce funções, tendo sido dado o horário pretendido e passando a ser trabalhadora em regime TDU (Todos os dias Úteis), com horário das 17h00 - 24h00, e das 00h00 - 07h00, em regime rotativo de seis dias consecutivos de trabalho e dois de descanso.

14. V. Exa. já manifestou indisponibilidade para eventual mudança de local de trabalho e é impossível a troca com outra colega, desse serviço, dado que ambas têm o mesmo horário de trabalho.

15. Pelo que, não é possível prestar trabalho no local de trabalho onde está adstrita e para a qual foi contratada, e onde sempre prestou a sua atividade laboral, fora do horário estipulado pelo Hospital.

16. Contudo, sem prejuízo do referido, cumpre esclarecer que o seu pedido causa graves prejuízos sérios à Empresa, perturbando o imperioso funcionamento da secção e a operacionalidade que é exigível pela atividade, dado que a Empresa não pode mudar os horários definidos pela entidade hospitalar e se o fizer levará à quebra do vínculo contratual entre a Empresa e aquele Hospital.

Face a tudo o que foi exposto, informamos que é nossa intenção indeferir o seu pedido, pelos fundamentos apresentados.”

1.4. Por CAR, em 05.07.2024, a trabalhadora apresentou a sua apreciação àquela intenção de recusa, reiterando o pedido formulado.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º, compete à CITE:
“(…) 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 à 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 com o 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 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. No Direito interno, 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.

III – O caso em análise

3.1. A trabalhadora requerente, mãe de menor com sete meses de idade, solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude 07h00 – 16h00, de Segunda a Sexta-feira em dias úteis.

3.2. A entidade empregadora recusa a pretensão da trabalhadora alegando, em primeiro lugar, que a mesma não consubstancia um pedido de horário flexível, na aceção do art.º 56º, do Código do Trabalho.

3.3. Efectivamente, a jurisprudência não tem sido unânime quanto à questão, embora sejam de notar as recentes decisões de tribunais superiores que militam em sentido contrário àquele ora defendido pela entidade empregadora.

Assim, o Ac. STJ nº ..., de 28-10-2020, relator José Feteira, entendeu que a *“indicação de horário feita pela Ré ao Autor nos referidos termos, com fundamento no mencionado preceito legal e tendo em consideração a circunstância que lhe estava na base (existência de uma filha menor, com 18 meses de idade e a necessitar de cuidados parentais), não pode, a nosso ver, deixar de ser entendida como uma escolha de horas de entrada e de saída do período normal de trabalho diário e de dias de folgas que a Ré, no limite, digamos assim, se predispõe a cumprir, de forma que o Autor possa, no âmbito dos seus poderes de direção, estabelecer,*

dentro dos indicados parâmetros e com respeito pelo estabelecido no n.º 3 do art.º 56º do CT, um horário de trabalho flexível a ser observado pela Ré (...).

No mesmo sentido, entendeu o Ac. TRE, proc. ..., 11-07-2019, relator Paula do Paço¹, nos termos em que *“a formulação de tal pedido continua a deixar a determinação do concreto horário de trabalho a cumprir, na esfera do empregador. E o específico horário requerido permite observar os limites consagrados nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho. Apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.”*

Mais recentemente, pronunciou-se também no mesmo sentido o Acórdão STJ, de 17.03.2022, proc. nº ..., relator Júlio Gomes, onde é referido que *“Importa, contudo, ter presente que a montante da definição de horário flexível está a definição do que seja um horário de trabalho. Ora, nos termos do artigo 200.º n.º 1 do CT “entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal”, sendo que, como esclarece o n.º 2 do artigo 200.º do CT, “o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”. O horário flexível é um horário de trabalho pelo que bem pode a trabalhadora, no seu pedido, precisar que pretende que os seus dias de descanso sejam, como aliás afirma que vinham sendo há três anos, o sábado e o domingo.”*. E o mesmo aresto refere adiante que *“Acréscce que também uma interpretação teleológica do regime de horário flexível aponta no mesmo sentido, porquanto só assim se consegue o desiderato da conciliação entre atividade profissional e vida familiar.”*

Este entendimento foi perfilhado pelo mesmo STJ, em acórdão de 12.10.2022, proc.º nº ..., relator Domingos José de Moraes, nos seguintes termos: *“O texto dos artigos 56º e 57º, do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade de horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares.”*

¹ Disponível em

<http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/31767ab3e6c84999802584730036bbc0?OpenDocument>

3.4. Delimitada nestes termos a pretensão da trabalhadora como um efectivo pedido de horário flexível, tal como preconizado pelo art.º 56º, do Código do Trabalho, cumpre aquilatar, no caso *sub judice*, da existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou da impossibilidade de substituição da trabalhadora, que obstem à concessão do mesmo.

3.5. A propósito da concretização daquele conceito indeterminado, referiu o Ac. Tribunal da Relação de Évora, proc.n.º..., relator Paula do Paço, que *“A expressão utilizada pelo legislador “exigências imperiosas” é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal - artigo 127.º, n.º 3 do Código do Trabalho. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”*.

3.6. E nesta sede vem referir a entidade empregadora que *“o horário requerido (folgas fixas)”* não contempla nenhum dos horários planificados na secção onde a trabalhadora desempenha funções, referindo ainda que os horários dos serviços de limpezas são definidos pela própria entidade hospitalar (...), não existindo nenhum turno de trabalho no horário pretendido. A trabalhadora não impugna tal factualidade em sede de apreciação.

3.7. Ora, tem sido doutrina constante desta Comissão, ínsita em inúmeros pareceres, todos disponíveis para consulta em www.cite.gov.pt, que um/a trabalhador/a que preste a sua atividade no regime de turnos pode solicitar, por escrito, a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude de qualquer dos turnos que lhe podem ser atribuídos, nos termos do Parecer n.º 454/CITE/2021, a título exemplificativo.

3.8. No mesmo sentido, e conforme referido no Ac. TRP, proc. ..., 15.11.2021, relator António Luís Carvalhão: *“É, pois, no âmbito deste dever mais geral, digamos assim, que surge o dever que recai sobre o empregador, de concessão de um horário flexível a trabalhador com responsabilidades familiares que, por escrito, lhe solicite a possibilidade de trabalhar nesse regime de horário de trabalho, designadamente porque tenha filho(s) menor(es) de 12 anos que com ele viva(m) em comunhão de mesa e habitação, podendo, em tais circunstâncias, o*

trabalhador escolher, dentro de certos limites – desde logo, levando em consideração o período de funcionamento da empresa e horários nela praticados –, as horas de entrada e de saída do trabalho de forma a cumprir o período normal de trabalho a que contratualmente se obrigara com a sua entidade empregadora. (...)”.

3.9. Da conjugação entre o conteúdo da intenção de recusa e o mapa de horários de trabalho praticados para o ano de 2024, remetido pela entidade empregadora e relativo aos serviços de limpeza hospitalar no ..., verifica-se que àquele serviço se encontram alocadas três trabalhadoras no total, uma das quais a aqui requerente, distribuídas por quatro turnos, a saber: 17h00 – 24h00, 18h00 – 24h00, 24h00 – 07h00 e 24h00 – 06h00.

3.10. Assim, conclui-se que a concessão do horário solicitado pela trabalhadora (07h00 – 16h00) resultaria na inexistência de tarefas para atribuir, uma vez que a mesma se encontra alocada ao serviço de limpezas no referido estabelecimento hospitalar e sendo tal serviço prestado apenas das 17h00 de um dia às 07h00 do dia seguinte. De resto, é referido pela entidade empregadora que a trabalhadora *“manifestou indisponibilidade para eventual mudança de local de trabalho e é impossível a troca com outra colega, desse serviço, dado que ambas tem o mesmo horário de trabalho.”*

Tal cenário revela-se inexigível para a entidade empregadora a fim de manter o normal funcionamento do serviço.

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. Tal não prejudica o dever, que recai sobre o empregador, de proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, o dever de facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3,

212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, todos em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

V – INFORMAÇÕES

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 14 DE AGOSTO DE 2024.