

PARECER N.º 893/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 4355-FH/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 02.08.2024, via correio electrónico, da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de Auxiliar de Acção Directa.

1.2. Por mensagem de *Whatsapp*, recebida pela entidade empregadora em 04.07.2024, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível conforme se transcreve:

- 09h00 – 18h00, de Segunda a Sexta-feira;

- Declara e junta atestado de residência de comunhão de mesa e habitação com os dois filhos menores, de seis meses e oito anos de idade, respectivamente.

1.3. Por mensagem de *Whatsapp* e via CAR, em 24.07.2024, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido formulado nos seguintes termos:

“ASSUNTO: PEDIDO DE HORÁRIO FLEXÍVEL

Cara ...,

Reportamo-nos ao seu pedido de horário flexível e à sua comunicação por nós recebida em 04.07.2024, que mereceu a nossa melhor atenção e em relação à qual não podemos deixar de fazer alguns comentários.

Antes de mais, notamos que, nos termos legais, o pedido por si formulado não corresponde a um horário flexível.

De facto, nos termos legalmente previstos, horário flexível é aquele que permite ao trabalhador “escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do seu período normal de trabalho diário”, cabendo à ... (“...”) definir os exactos termos do mesmo.

Ora, o pedido formulado por V. Exa. não contempla ou faz referência, a nenhum dos limites impostos por lei quanto a esta matéria.

Por outro lado, V. Exa. também não refere na comunicação que nos foi remetida o prazo pelo qual pretende trabalhar em regime de horário flexível.

Acresce que o concreto horário de trabalho a que V. Exa. faz referência na carta a que ora se responde, e sem prejuízo de a ... não ignorar os direitos dos trabalhadores com responsabilidades familiares, toma praticamente impossível, na prática, a execução das suas funções.

Com efeito, V. Exa. vem requerer à ... que lhe seja atribuído um horário de trabalho fixo, de Segunda a Sexta-Feira, das 09:00h às 18:00h. Adicionalmente, vem requerer, ainda, que lhe seja permitido o gozo da sua dispensa para amamentação entre as 17:00h e as 18:00h.

Ora, como é do seu conhecimento, a ... é uma Instituição Particular de Solidariedade Social, sem fins lucrativos, que acolhe residencialmente crianças e jovens em perigo. Neste contexto, a ... tem como objectivos, designadamente, (i) A Protecção e a Promoção de Crianças e Jovens em Perigo; (ii) Dar apoio a famílias incapazes de por si sós, educarem devidamente os seus filhos; (iii) Colaborar com outras entidades particulares ou oficiais que se dediquem à protecção de menores; e (iv) Desenvolver o respeito pela dignidade da Pessoa Humana, contribuindo com ações para o seu desenvolvimento moral, espiritual e cultural.

Nesse âmbito, e como também é do seu conhecimento, a ... acolhe, actualmente, 20 (vinte) crianças e jovens de ambos os sexos entre os 5 (cinco) e os 18 (dezoito) anos de idade. Estas crianças e jovens vivem na casa de acolhimento da ... em regime de permanência, 24 horas por dia, sendo que saem de casa, de Segunda a Sexta-Feira, a partir das 8:00h para, em período escolar, ir para as respectivas escolas, e nos períodos de férias escolares, para colónias de férias e ATLS.

Ou seja, os residentes da ... só regressam a casa depois das aulas e/ou colónias de férias e ATLS, começando a chegar de forma faseada, a partir das 17:00h, pelo que no período da manhã e início da tarde, só se encontram a trabalhar na casa da ..., os trabalhadores com funções administrativas ou técnicas da casa, designadamente, Diretora Técnica, Psicólogo, Assistente Social, Auxiliar de limpeza, cozinheira e Encarregada Geral.

Ora, V. Exa. foi contratada pela ... em regime de turnos rotativos e com a categoria profissional de Auxiliar de Acção Direta, a qual inclui o desempenho as seguintes funções:

- *Acompanhamento da higiene dos utentes (i.e. das crianças e jovens que residem na casa da ...) (e.g. banhos, escovar os dentes);*
- *Acompanhamento no período das refeições, nomeadamente jantares;*
- *Organização dos quartos das crianças e jovens juntamente com eles no sentido de aprenderem a ser autónomos;*
- *Deitar e acordar as crianças e jovens (acompanhar nos pequenos-almoços e levá-los às escolas).*

Face ao acima exposto, é de meridiana clareza que o horário que V. Exa. propõe não permite cobrir minimamente o desempenho da actividade para a qual foi contratada, uma vez que, de Segunda a Sexta-Feira, no período das 9:00h às 17:00h não se encontram na casa da ... crianças e jovens, pois, como acima já se referiu, os mesmos só começam a chegar a casa a partir, precisamente, das 17:00h.

Refira-se, o horário que propõe implicaria que a ... ficasse sem trabalhadores suficientes para o acompanhamento das crianças e jovens que na mesma residem, uma vez que, para além de V. Exa., apenas existem na ... mais 3 (três) Auxiliares de Acção Direta, os quais não são suficientes para acompanhar os residentes da ... de forma regular e condigna.

Neste contexto, acrescenta-se que, como também é do seu conhecimento, pelo facto de assumir a natureza de ... particular sem fins lucrativos, a ... tem recursos financeiros bastantes limitados, pelo que não é objectivamente possível contratar outro trabalhador para cobrir as necessidades da ..., caso V. Exa. não exerça as suas funções, nos moldes em que foi contratada e acordou com a

Ao acima exposto, acresce que, caso V. Exa. passasse a desempenhar as suas funções no horário que requer, a ... não teria tarefas para lhe atribuir, uma vez que, como acima sobejamente já se referiu, as tarefas que lhe compete desempenhar apenas podem ser exercidas de Segunda a Sexta-feira, antes das 9:00h e depois das 17:00h.

Neste contexto, e em resposta ao pedido efetuado relativamente ao seu regime de trabalho, esclarecemos que, apesar de a ... privilegiar uma postura construtiva e dialogante, a ... não pode aceder ao pedido por si formulado, não só porque o mesmo não corresponde a um verdadeiro pedido de horário flexível, nos termos e com os requisitos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, mas também porque a aceitação do mesmo não seria possível, sem comprometer o regular funcionamento da ..., o que não se pode conceder.

Sem prejuízo do acima exposto, confirmamos estar disponíveis para dialogar e tentar encontrar uma solução de compromisso que permita o equilíbrio entre posição de ambas as partes, pelo que, caso assim entenda, deverá contactar-nos para esse efeito.

Com os nossos melhores cumprimentos”

1.4. A trabalhadora não apresentou apreciação.

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 dois menores de seis meses e oito anos de idade, respectivamente, solicita a prática de um horário flexível na amplitude 09h00 – 18h00, de Segunda a Sexta-feira.

3.2. A entidade empregadora recusa a pretensão da trabalhadora alegando, por um lado, que a mesma não corresponde a um horário flexível.

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

Assim, o Ac. STJ n.º3582/19.0T8LSB.L1.S1, 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. 3824/18.9T8STB.E1, 11-07-2019, relator Paula do Paço, no sentido 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.”*

Também o Acórdão STA, proc. n.º242/16.7BECBR, de 18.11.2021, relator Suzana Tavares da Silva, acolheu este mesmo entendimento no sentido em que *“é conforme à lei o pedido formulado por um enfermeiro de fixação de horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, pelo qual se solicita que o horário de trabalho seja fixado dentro de determinado intervalo horário diário e apenas de Segunda a Sexta-feira”*.

Mais recentemente, pronunciou-se também no mesmo sentido o Acórdão STJ, de 17.03.2022, proc. n.º 17071/19.9T8SNT.L1.S1, 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 “Acresce 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.”

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.nº3824/18.9T8STB.E1, 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 naquela ..., que acolhe crianças e jovens em perigo, se encontram acolhidas 20 crianças e jovens entre os cinco e os dezoito anos de idade em regime de permanência, que saem de casa a partir das 08h00, de Segunda a Sexta-feira, para frequência das aulas e, em períodos de férias escolares, para colónias de férias e ATL's, regressando à ... a partir das 17h00.

Mais refere a entidade empregadora que por esse motivo, no período da manhã e início da tarde, só se encontram ao serviço na ... os trabalhadores com funções administrativas e técnicas, como a Directora Geral, Psicólogo, Assistente Social, Auxiliar de Limpeza, Cozinheira e Encarregada Geral, pelo que a concessão do horário solicitado pela trabalhadora (09h00 – 18h00), com a categoria profissional de Auxiliar de Acção Directa, resultaria na inexistência de funções para atribuir.

A trabalhadora não apresentou apreciação.

3.7. 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. 2731/20.0T8MAI.P1, 15.11.2021, relator António Luís Carvalho: *“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. Ora, atentando no mapa de horários de trabalho do serviço ao qual a trabalhadora se encontra adstrita, remetido pela entidade empregadora e respeitante ao mês de Julho de 2024, verifica-se apenas serem praticados dois turnos, em harmonia com o alegado na intenção de recusa, a saber: 00h00 – 09h00 e 17h00 – 00h00.

Logo, e na falta de apreciação pela trabalhadora, a concessão do horário solicitado pela mesma, com a categoria de Auxiliar de Acção Directa, resultaria na efectiva inexistência de funções para atribuir, uma vez que para além de se encontrar ao serviço em todo o período em que as crianças e jovens, todos em idade escolar, se encontram a frequentar as respectivas actividades lectivas, tal horário não tem, nessa conformidade, qualquer correspondência com os turnos praticados no 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 28 DE AGOSTO DE 2024.