

PARECER Nº 916/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 4496-FH/2024

I – OBJETO

1.1. Em 09.08.2024, a CITE recebeu, via correio electrónico, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de Enfermeira.

1.2. Por documento, recebido pela entidade empregadora em 10.07.2024, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível nos seguintes termos:

- 07h30 – 18h30, de Segunda a Sexta-feira em dias úteis;
- Declara que reside com as duas filhas menores, de cinco meses e quatro anos de idade, respectivamente, em comunhão de mesa e habitação.

1.3. Em 30.07.2024, via correio electrónico, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido formulado, conforme se transcreve:

“Exma. Senhora

Enfermeira ...,

No seguimento do seu pedido de atribuição de horário flexível, apresentado em 10 de julho de 2024, cumpre-nos informar que, após análise da pretensão endossada, a ..., ao abrigo do disposto no artigo 57.º, n.º 4, do Código do Trabalho, vem comunicar a intenção de recusa do ora solicitado, nos termos e com os seguintes fundamentos:

1. V. Ex.ª encontra-se a exercer funções nesta entidade hospitalar na categoria de Enfermeira, alocada ao Serviço de Urologia, adstrita ao cumprimento de uma carga horária semanal de 35 horas.

2. A previsão normativa de concessão do regime de horário flexível, quanto a profissionais afetos a áreas sensíveis ou de elevada complexidade e de efetivação multidisciplinar e articulada, como sucede com os profissionais de enfermagem, não consagra um verdadeiro direito subjetivo ao horário flexível, entendido como aquele em que «o trabalhador pode escolher,

dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário», mas apenas uma expectativa que há de conferir-se em cada situação concreta, impondo-se a fundamentação respetiva.

3. A atribuição de um horário conforme aquele por si configurado, não só não carece de suporte legal, nem no espírito da norma que invoca, como é manifestamente impossível de considerar, face aos termos concretamente apresentados.

4. Isto, porque o requerimento de atribuição de horário flexível não contém nenhum motivo premente, designadamente o horário de funcionamento do Estabelecimento Educativo dos menores ou a ausência de suporte familiar quando V. Exa. e o outro progenitor se encontrem em exercício de funções, conforme por si descrito, que suporte o exercício de funções nos termos ora indicados.

5. Quanto aos formalismos que devem nortear o pedido endossado por V. Exa., dispõem os artigos 56.º n.º 1 e 57.º n.º 1, alíneas a) e b), do Código do Trabalho que a trabalhadora-requerente, com o seu pedido de horário flexível, deve apresentar os seguintes elementos:

i) Indicar um horário que contenha um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

ii) 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;

iii) indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável, e

iv) Declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

6. Sucede que, analisado o suporte documental junto por V. Exa., o mesmo não contempla a indicação do prazo previsto para a vigência de um horário na modalidade de horário flexível (iii), pelo que fica prejudicada qualquer análise à pertinência do pedido e adequabilidade do mesmo face às necessidades do serviço ao qual está alocada.

7. Estão atualmente previstos no Serviço cinco profissionais de enfermagem com horário específico, com as limitações a isso inerentes, nomeadamente atribuição de dias de descanso semanal.

8. Nesta conformidade, considerando a natureza da Unidade a que V. Exa. está adstrita, o elevado número de horários específicos ali existentes, os trabalhadores necessários para assegurar o cabal funcionamento Serviço e a impossibilidade de apreciar cabalmente a viabilidade da sua pretensão pela ausência de indicação do prazo em que o horário iria vigorar, resulta manifestamente impossível a acomodação do pedido de horário de trabalho com as especificidades ora requeridas, sob pena de se comprometer séria e definitivamente o cumprimento da missão desta Instituição na prestação de cuidados de saúde, além de se poder incorrer em tratamento discriminatório, culminando numa sobrecarga aos restantes colaboradores, que não usufruem de horário específico, para garantir a operacionalidade da unidade de cirurgia de ambulatório.

Pelo exposto, considerando que as necessidades organizativas do Serviço a que está alocada, sem possibilidade de, no presente, se proceder à sua transferência para um outro que, eventualmente, pudesse acomodar as um pedido de horário

de trabalho com as especificidades por si requeridas, somos a convidar V. Exa. para, no prazo de cinco dias, e caso assim o entenda, se pronuncie.

Disponível para qualquer esclarecimento adicional.”

1.4. Por documento, datado de 02.08.2024, a trabalhadora apresentou a sua apreciação àquela intenção de recusa nos seguintes termos:

“Assunto: Flexibilidade de horário

Exmo. Senhor

Os meus melhores cumprimentos.

Reagindo à V/ comunicação de recusa da atribuição da flexibilidade de horário requerida, venho, ao abrigo do disposto no art.º 57º, nº 4, do Código do Trabalho., dizer o seguinte:

- Como é do conhecimento de V. Exas., com o mesmo número de enfermeiras(os) foi possível, por acordo com a chefia, atribuírem-me um horário, quando solicitei flexibilidade, em janeiro de 2023, para dar apoio à minha filha mais velha, então com três anos de idade.*
- De momento ainda me encontro de licença parental pelo nascimento da minha filha mais nova, atualmente, com quatro meses.*
- Como é natural, com o nascimento da segunda filha, ficou ainda mais difícil conciliar o trabalho com a vida familiar;*
- Em todo o caso, com alguma boa-vontade, atendendo a que, no serviço, há apenas uma pessoa a usar igual direito, sempre é possível organizar os horários por forma a conceder-me a flexibilidade requerida;*
- Considerando a disponibilidade que manifestei, das 07:30 às 18:30 horas, sempre poderei trabalhar nos turnos da manhã: no internamento, hospital de dia ou consulta externa.*
- Como também é do conhecimento de V. Exas., por necessidade do serviço, fui transferida de oncologia.*

Assim sendo, mantendo-se os motivos por mim invocados, concluo que é perfeitamente possível a atribuição do horário flexível requerido, sem que o normal funcionamento do da ULS seja posto em causa.

Relativamente ao prazo durante o qual pretendo beneficiar da requerida flexibilidade é o máximo legalmente previsto; de facto, por lapso, não o referi.

Fico, pois, na expectativa de que V. Exas. reconsiderem e me permitam praticar um horário com a flexibilidade solicitada.

Sem outro assunto, de momento, com renovados cumprimentos.”

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 âmbito do Direito interno, no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) vem consagrado 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/a 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. 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 à entidade empregadora 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.

2.21. 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. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.

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

2.23. 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 resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.24. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito vide o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

III - O CASO EM ANÁLISE

3.1. A trabalhadora requerente, mãe de duas menores de cinco meses e quatro anos de idade, respectivamente, solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude 07h30 – 18h30, de Segunda a Sexta-feira, em dias úteis.

3.2. A entidade empregadora recusa a pretensão da trabalhadora alegando que no serviço de Urologia, no qual a trabalhadora se encontra alocada, estão actualmente previstos *“cinco profissionais de enfermagem com horário específico, com as limitações a isso inerentes, nomeadamente atribuição de dias de descanso semanal.”*, referindo que *“Nesta conformidade, considerando a natureza da Unidade a que V. Exa. está adstrita, o elevado número de horários específicos ali existentes, os trabalhadores necessários para assegurar o cabal funcionamento Serviço e a impossibilidade de apreciar cabalmente a viabilidade da sua pretensão pela ausência de indicação do prazo em que o horário iria vigorar, resulta manifestamente impossível a acomodação do pedido de horário de trabalho com as especificidades ora requeridas, sob pena de se comprometer séria e definitivamente o cumprimento da missão desta Instituição na prestação de cuidados de saúde, além de se poder incorrer em tratamento discriminatório, culminando numa sobrecarga*

aos restantes colaboradores, que não usufruem de horário específico, para garantir a operacionalidade da unidade de cirurgia de ambulatório.”

3.3. Recorde-se que, conforme dispõe o art.º 57º, n.º 2, do Código do Trabalho, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

Nesse sentido, o juízo que incidirá sobre a fundamentação da entidade empregadora para recusar o pedido da trabalhadora sempre terá de atender a factos concretos e inequívocos, cujo ónus de alegação e demonstração sobre aquela recai.

3.4. A propósito da concretização daquele conceito indeterminado, referiu o Acórdão TRE, proc. 3824/18.9T8STB.E1, 11-07-2019, 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”*.

3.5. Ora, da intenção de recusa comunicada à trabalhadora, não consta qualquer factualidade objectiva que permita concluir pela verificação de uma situação inexigível para a entidade empregadora a fim de manter o normal funcionamento do serviço: não foram referidos quais os turnos praticados no serviço de Urologia, qual o número total de Enfermeiros alocados àquele serviço, bem como o número necessário (*ratio*) destes profissionais em cada turno, nem tão pouco foi concretizada a existência de períodos a descoberto no funcionamento daquele serviço, i.e., períodos que deixariam de ser convenientemente assegurados por falta do número necessário de trabalhadores, desconhecendo-se ainda o que entende a entidade empregadora por *“horários específicos”*, uma vez que a trabalhadora indica que naquele serviço *“há apenas uma pessoa a usar igual direito”*.

3.6. Por outro lado, uma eventual maior penosidade na prestação de trabalho por parte dos restantes trabalhadores, não pode, só por si, fundamentar validamente a recusa do horário flexível à trabalhadora, mãe de duas menores de cinco meses e quatro anos de idade. Conforme referido pelo Ac. TRP, proc. n.º 9430/18.0T8VNG.P1, de 18.05.2020, relator Teresa Sá Lopes, *“O artigo 57º do Código do Trabalho, ao regulamentar o exercício do direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, prevê no seu n.º 2*

que o empregador apenas se lhe pode opor invocando exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa ou serviço ou a impossibilidade de substituir o trabalhador se este foi indispensável. Tais exigências imperiosas não se exprimem na maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou no maior ou menor encargo para o empregador perante a necessária gestão do respectivo quadro de pessoal.”

3.7. Refira-se, por fim, que tem sido entendimento pacífico desta Comissão, insito em inúmeros pareceres, que quando o trabalhador não indica expressamente o prazo previsto durante o qual pretende a prestação de trabalho em regime de horário flexível, se presume que o faz pelo prazo máximo legalmente admissível, i.e., até o/s filho/s menor/es completar/em doze anos de idade.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

4.1. A CITE emite parecer desfavorável 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. O empregador deve 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 à trabalhadora 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, em conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

4.3. 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, aquele 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 proteção ao exercício da parentalidade.

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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 28 DE AGOSTO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).