

PARECER N.º 1035/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora cuidadora informal não principal, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, por remissão do n.º 2 do artigo 101.º E, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 03 de abril.

Processo n.º 4806-FH/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em **28.08.2024**, 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 de operadora de loja na entidade empregadora acima identificada.

1.2. Em **05.08.2024**, a trabalhadora entregou em mão própria à entidade empregadora um pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 101.º D e 101.º E do Código do Trabalho, formulado nos seguintes termos:

- a) *Solicita que lhe seja atribuído o horário de trabalho flexível das 8:00h às 18:00h com intervalo para almoço entre as 13:00 h e as 15:00 h, com descanso semanal aos dias de fim de semana;*
- b) *Que o pedido formulado fundamenta-se com o facto de se encontrar a cuidar regularmente da mãe que se encontra gravemente doente;*
- c) *Que lhe foi reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal;*
- d) *O pedido formulado foi instruído com cópia da notificação emitida pela Segurança Social atestado reconhecer à trabalhadora requerente o estatuto de cuidador informal e com cópia do cartão identificativo desse mesmo estatuto.*

1.3. Por carta datada de **09.08.2024**, a entidade empregadora remeteu a intenção de recusa, alegando, com relevância para o sentido do presente parecer o seguinte:

- a) *Que a trabalhadora não cumpriu o requisito legal consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 101.º E do C.T., porquanto, não indicou no pedido o prazo previsto para a duração do direito a laborar mediante flexibilidade de horário de trabalho;*

- b) *Que o incumprimento do formalismo supra referido culmina na rejeição liminar do pedido;*
- c) *Que, não obstante esse circunstancialismo, a empresa sempre recusaria o pedido formulado por existência de motivos imperiosos do funcionamento da empresa;*
- d) *Que a loja tem atualmente uma área de venda contínua de 2210 m², tratando-se, por isso, de uma grande superfície comercial que opera no setor da grande distribuição alimentar e não alimentar;*
- e) *Que o estabelecimento de supermercado onde a trabalhadora exerce funções labora de segunda-feira, incluindo feriados, das 7:00h às 21:00h, com abertura ao público das 08:30h às 20:30h;*
- f) *Atendendo ao referido período de laboração contínua de 14 horas, os horários de trabalho vigentes na empresa são necessariamente rotativos e todos incluem horários diversificados, e, bem assim, dias de descanso diversificados, de semana para semana de acordo com as respetivas escalas de rotação;*
- g) *Que trabalhador requerente está a secção do talho, onde estão alocados dois trabalhadores experientes a tempo completo, entre os quais a trabalhadora requerente, um trabalhador a tempo parcial e dois estagiários em formação;*
- h) *Que os dias de maior afluência de clientes ocorre de quinta-feira a segunda-feira, entre as 09:00h e as 12:00h e as 17:00h e as 19:30h;*
- i) *Que na secção onde a trabalhadora está alocada vigoram turnos rotativos e diversificados, distribuídos entre segunda-feira e domingo, horários esse que e encontram afixadas na empresa e são do conhecimento de todos os trabalhadores;*
- j) *Que não é possível implementar na seção em causa o horário solicitado pela trabalhadora*

1.4. A trabalhadora não rececionou a comunicação de intenção de recusa que lhe foi enviada pela entidade empregadora, que foi enviada para a morada indicada pela trabalhadora no pedido que dirigiu ao empregador, e nessa conformidade, foi devolvida pelos serviços postais à entidade empregadora, em **26.08.2024**, com a indicação de “objeto não reclamado”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

“(…) 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 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.

2.4. 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”.

2.5. 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.

2.6. 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 “A fim de incentivar os trabalhadores que são progenitores e cuidadores a permanecerem no ativo, é importante que

possam adaptar os horários de trabalho às suas necessidades e preferências pessoais. Para o efeito, e com ênfase nas necessidades dos trabalhadores, eles deverão ter o direito de solicitar regimes de trabalho flexíveis, para adaptarem os seus ritmos de trabalho, nomeadamente, se possível, pela utilização de regimes de teletrabalho, horários de trabalho flexíveis ou uma redução das horas de trabalho para poderem prestar cuidados.” (Considerando 34).

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, 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 2 do artigo 67.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “Incumbe, designadamente, ao Estado para proteção da família: h) Promover, através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”.

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. Conforme estabelece o artigo 101.º A do Código do Trabalho, considera-se trabalhador cuidador aquele a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, nos termos da legislação aplicável, mediante apresentação do respetivo comprovativo.

O reconhecimento de tal estatuto é efetuado através de um processo administrativo junto da Segurança Social que, depois de devidamente aprovado e concluído, será emitido pelo Instituto da Segurança Social, um cartão de identificação.

2.13. Na subsecção X, 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 ao cuidador informal, e sob a epígrafe “Horário flexível de trabalhador cuidador”, prevê o artigo 101.ºD daquele diploma legal, que o trabalhador cuidador tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, de forma seguida ou interpolada, enquanto se verificar a necessidade de assistência, 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.

2.14. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 101.ºD, 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, ou, enquanto se verificar a necessidade de assistência – cfr. artigo 101.º D e E, do Código do Trabalho (CT).

2.15. Consagra o n.º 2 do artigo 101.º E, que é aplicado ao procedimento do regime de horário flexível de trabalhador cuidador o previsto nos n.ºs 2 a 10 do artigo 57.º, ambos do Código do Trabalho.

2.16. 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 do Código do Trabalho.

2.17. 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.

2.18. 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.

2.19. 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.

2.20. Regressando ao conceito de horário flexível, que, conforme determina o n.º 2 do artigo 101.º do CT, remete para os efeitos legais previstos no previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, notando-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”.

2.21. 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.

2.22. 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 sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, nos termos da legislação aplicável, mediante apresentação do respetivo comprovativo. 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.

2.23. 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

diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.24. 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.

2.25. 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.

2.26. 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)].

2.27. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe

¹ 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.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.28. 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 a quem foi deferido o estatuto de cuidador informal, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, por remissão dos artigos 101.º A e D, todos 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. No caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído um horário flexível entre as **8:00h e as 18.00h, com intervalo de descanso entre as 13:00h e as 15:00h, de segunda a sexta-feira.**

O fundamento do pedido prende-se com o facto de necessitar de prestar cuidados a sua mãe, de quem é cuidadora informal não principal.

3.2. Analisando o pedido da trabalhadora e o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, somos de entender que o empregador demonstrou a existência de motivos imperiosos do funcionamento de serviço que inviabilizam a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 e do 57.º do Código do Trabalho.

3.3. Em rigor, e tal como se refere supra no ponto 2.21 do presente parecer, o entendimento desta Comissão vai no sentido da possibilidade do/a trabalhador/a na elaboração do pedido de trabalho em regime de horário flexível, indicar uma amplitude temporal diária e semanal, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes.

3.4. Sucede que, a amplitude apresentada pela trabalhadora, das 08.00h à 18.00h de segunda a sexta-feira, não é enquadrável nos turnos existentes na entidade empregadora.

3.5. Conforme resulta do mapa de horário de trabalho junto pela entidade empregadora, os horários praticados na seção a que a trabalhadora está alocada são:

- a) *Ao Domingo:* Das 07:00h às 12:00h e das 14:00h às 17:00h; das 11:00h às 14:00h e das 17:00h às 21:00h;
- b) *À segunda-feira:* Das 11:00h às 15:00h e das 17:00h às 21:00h; das 07:00h às 12:00h e das 14:00h às 17:00h;
- c) *À terça-feira:* Das 11:00h às 15:00h e das 17:00h às 21:00h; das 07:00h às 12:00h e das 14:00h às 17:00h;
- d) *À quarta-feira:* Das 11:00h às 15:00h e das 17:00h às 21:00h; das 07:00h às 12:00h e das 14:00h às 17:00h;
- e) *À quinta-feira:* Das 11:00h às 15:00h e das 17:00h às 21:00h; das 07:00h às 12:00h e das 14:00h às 17:00h; das 09:00h às 13:00h e das 15:00h às 19:00h;
- f) *À sexta-feira:* Das 11:00h às 15:00h e das 17:00h às 21:00h; das 07:00h às 12:00h e das 14:00h às 18:00h; das 09:00h às 13:00h e das 15:00h às 19:00h; das 07:00h às 12:00h e das 14:00h às 17:00h;
- g) *Ao sábado:* Das 11:00h às 15:00h e das 17:00h às 21:00h; das 07:00h às 12:00h e das 14:00h às 18:00h; das 07:00h às 12:00h e das 14:00h às 17:00h.

3.6 Ora, tendo a trabalhadora solicitado um horário flexível que compreende a prestação efetiva de trabalho com início às 08:00h e termo às 18:00h, e com descanso diário das 13:00h às 15:00h, impõe-se concluir que o horário solicitado não existe.

3.7. Em rigor, a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado da amplitude dos turnos existentes, que é efetivamente a pretensão da trabalhadora requerente, implica “*per si*”, a desregulação dos mesmos, e do próprio funcionamento do estabelecimento/seção, o que inviabiliza o pedido formulado pela trabalhadora tal como o requereu.

3.8. Assim formulado, o pedido da trabalhadora não cumpre os requisitos legais de admissibilidade, o que inviabiliza a apreciação da pretensão da trabalhadora, ficando, assim, igualmente prejudicada a apreciação por esta Comissão das demais questões que fundamentaram a intenção de recusa da entidade empregadora.

3.9. Sem prejuízo, 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, e ter em consideração os tempos de organização do trabalho do estabelecimento onde exerce funções.

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, e tendo em consideração os tempos de organização do trabalho do estabelecimento onde exerce funções.

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 25 DE SETEMBRO DE 2024.