

## **PARECER N.º 1118/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 5565-FH/2024**

## **I – OBJETO**

1.2. Por carta registada de 30.08.2024 a CITE, recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., com a categoria de Enfermeira.

**1.2.** Por documento rececionado na entidade empregadora em 02.09.2024 a trabalhadora submeteu o seu pedido de flexibilidade de horário à entidade empregadora, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, a solicitar a atribuição de horário flexível, alegando para o efeito ser mãe de duas crianças **menores de 12 anos de idade**, nascidos a 03.04.2024 e a 17.12.2023. Declara que os menores vivem **consigo em comunhão de mesa e habitação**.

*“(...) autorização para praticar o seguinte regime de horário flexível:*

*-Segunda-feira a Sábado (sábados rotativas), realizar os seguintes turnos:*

*• Manhã (8h- 14h)*

*• Tarde (14h-20h)*

*• Manhã/Tarde (8h- 20h) posteriormente ao término da licença de amamentação;*

*- Ficar isenta de realizar qualquer turno aos Domingos e Feriados;*

- *Ficar isenta de realizar o turno da Noite (20h -08h).*

*Com Início a partir do dia 30 de setembro de 2024 e até o meu filho nascido a 03.04.2024 perfazer 12 anos. (...)*

**1.3.** Por carta registada a 23.09.2024 e recebida pela trabalhadora a 24.09.2024, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusar o pedido formulado, alegando exigências imperiosas do seu funcionamento e o cumprimento (PNT):

*“(…)*

*- O pedido prende-se com o facto de ter sido transferida para outro serviço que realiza turnos que englobam trabalho noturno em regime de continuidade de cuidados; sendo que esclarece que os turnos compatíveis com o seu "meio familiar" são os turnos solicitados no seu pedido e acima descritos;(…)*

*Conforme já lhe foi comunicado, por diversas vezes, a mudança de serviço prendeu-se com a necessidade de reorganização das diversas equipas de enfermagem do ....*

*Ora, a unidade de Cuidados Continuados do ..., onde V. Exa. exerce atualmente funções, funciona de forma ininterrupta ao longo de todo o ano e tem, atualmente, 100 doentes internados.*

*Os serviços de enfermagem que são prestados na ... do ... são assegurados nos seguintes turnos rotativos:*

*- 08:00 horas às 14:00 horas;*

*- 08:00 horas às 16:00 horas;*

*- 08:00 horas às 20:00 horas;*

*- 14:00 horas às 20:00 horas; e*

*- 20:00 horas às 08:00 horas.*

*Neste serviço, nenhum profissional de saúde exerce funções em horário que não contemple trabalho*

*aos fins-de-semana, aos feriados e em turnos rotativos que englobem trabalho noturno, atenta a laboração contínua desta unidade.*

*Pelo que a aplicação do horário requerido por V. Exa. implicaria que o serviço deixasse de estar convenientemente assegurado nos turnos da noite, aos fins-de-semana e aos feriados; o que se afigura*

*inadmissível.*

*(...)*

*Com efeito, executando V. Exa. os horários de turno por si solicitados, ou seja, das 08h às 14h e 14h às 20h (uma vez que apenas tem disponibilidade de executar o turno das 08h às 20h após o término da licença de amamentação), não permite o cumprimento do período normal de trabalho semanal a que se encontra vinculada; o que configura um incumprimento contratual e legal.*

*Assim, por razões imperiosas ao funcionamento do serviço da ..., com vista à manutenção da qualidade dos serviços específicos de saúde ali prestados, e face ao incumprimento contratual do horário por si solicitado, conforme atrás descrito, é inexigível à aqui Entidade Empregadora preterir o funcionamento do serviço de internamento em detrimento da atribuição do solicitado horário. Não resta, por conseguinte, outra alternativa à Instituição que não seja, por ora, indeferir o seu pedido, face às aduzidas razões acima elencadas.*

*Por fim, informa-se, igualmente, que o seu pedido mereceu, novamente, parecer desfavorável da Coordenação do Serviço e da Direção de Enfermagem.*

*(...)"*

1.3. Por carta registada a 24.09.2024 e recebida pela entidade empregadora a 25.09.2024, a trabalhadora apreciou a intenção de recusa, reiterando o pedido formulado.

“(…)

*Contudo, penso que **é importante recordar que desde 2021 que me encontrava a exercer funções na consulta externa (efetuada transferência para este serviço em 2021 exatamente por ter um horário compatível com o meu meio familiar e não ter necessidade até agora de solicitar horário flexível), em horário compatível com aquele que agora solicito. E foram V. Ex. quem, unilateralmente, quando eu ainda me encontrava de licença de maternidade, decidiram mudar-me para o serviço de ..., o qual além de turnos rotativas, inclusive noturnos, pressupõe ainda a prestação de trabalho ao Domingo e feriados, situação que não acontecia, nem acontece, no serviço onde me encontrava.***

*Assim, caso V. Ex. entendam, estou também disponível para regressar a esse serviço de consulta externa, cujos horários não colidem com a minha vida profissional.*

*Na resposta de recusa do horário flexível, por vocês emitida, referem **Conforme já lhe foi comunicado, por diversas vezes, a mudança de serviço prendeu-se com a necessidade de reorganização das diversas equipas de enfermagem do ...', cuja informação já me foi comunicada no pedido anterior, no entanto, até ao momento e desde a transferência já passaram 3 meses, pelo que tenho conhecimento, fui a única enfermeira no ... a ser transferida para outro serviço por imposição e por alegada reorganização das equipas de enfermagem. O mesmo não se verificou com mais nenhum enfermeiro.** O que se verifica neste momento é um ilustre de rácios da unidade de cuidados continuados com colegas de outros serviços (realizam turnos na ..., mas não deixam de estar alocados ao seu serviço) para fazer face aos turnos que ficam em falta (quer por CIT ou por férias).*

*Quanto ao fundamento de recusa, alegado por V. Exas., não me parece, com o devido respeito, que é muito, que o mesmo respeite o preceituado pelo n.º 2, do artigo 57.º, do Código do Trabalho.*

*De acordo com este artigo, cita-se "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", sendo que necessidades imperiosas são aquelas que não podem deixar de ser*

*E, salvo melhor opinião, 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 respetivo quadro de pessoal, tal como foi alegado por V. Exas.*

*Quanto ao facto de nenhum profissional de saúde do serviço de ..., ao qual me encontro alocada, exercer funções em horário que não contemple trabalho aos Domingos e feriados, atenta a laboração contínua*

*desta unidade, realço que o horário flexível, por mim requerido, não se trata de uma discriminação face aos meus colegas de trabalho, os quais muito respeito, mas sim de uma concretização do regime de proteção na*

*parentalidade, regime esse excepcional, consagrado não só no Código do Trabalho, mas também na Constituição da República Portuguesa.*

*Por fim, agradeço o envio do referido parecer desfavorável da Coordenação do Serviço e da Direção de Enfermagem ao qual não tive acesso nem neste pedido nem no pedido anteriormente efetuado por mim.*

*Dito isto, solicito, muito respeitosamente, que V. Exas. aceitem o meu pedido, tendo em consideração a minha vida familiar e toda a situação descrita, assim como os prejuízos que a recusa do mesmo pode causar*

*a mim e aos meus filhos, menores, prejuízo esse que compromete o escopo legal do regime de horário flexível colmatadas sob pena de o prejuízo causado a V. Exas. ultrapassar claramente aquele que me é imposto*

## 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 “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).

**2.7.** 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 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 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.

**2.21.** 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<sup>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

**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

---

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

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

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/a 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)].

**2.25.** 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 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 desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

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

**2.27.** No seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora indica que lhe seja elaborado um horário **de segunda-feira a sábado; manhã (08h – 14h); tarde (14h – 20h); será possível manhã/tarde (8h – 20h) posteriormente ao término da licença de amamentação, com isenção de realizar qualquer turno aos domingos e feriados e de turno noite (20h – 08h)**, a fim de prestar assistência aos seus filhos menores de 12 anos de idade, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação.

**2.28.** Verifica-se que o horário requerido (8h00-14h00; 14h–20h) pela trabalhadora não cumpre o período normal de trabalho semanal.

**2.30.** Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação deste facto.

**2.31.** Face ao exposto, a trabalhadora poderá, caso assim o pretenda, apresentar um novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, cumprindo para o efeito o disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, mormente respeitar o período normal de trabalho semanal.

**2.32.** 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 protecção ao exercício da parentalidade.

### III – CONCLUSÃO

**3.1.** Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, 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 ....

**3.2.** Sem prejuízo do exposto, pode a trabalhadora, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, tendo em conta o ponto 2.31 do presente parecer.

**3.2.** 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, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

### IV - A CITE informa que:

**4.1.** 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).

**4.2.** 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.

**4.3.** 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 23 DE OUTUBRO DE 2024**