

## PARECER N.º 1135/CITE/2024

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

### PROCESSO n.º FH/5649/2024

#### I – OBJETO

**1.1.** A entidade empregadora ... enviou à CITE, em **03 de outubro de 2024**, por carta registada com AR, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ....

**1.2.** A trabalhadora apresentou o seu pedido por carta registada remetida à entidade empregadora, no dia **3 de setembro de 2024**, nos seguintes termos:

“(...) vem por este meio solicitar que o acordo prévio estabelecido à data de 11 de janeiro de 2024, se mantenha mas com as seguintes alterações a colaboradora ficará de folga aos fins de semana, trabalhando de 2ª a 6ª das 05h00 às 18h30 em um regime de 8h diárias (trabalhando turno oposto do marido). Nos feriados pretende fazer o turno da manhã, visto não ter apoio e a pessoa que fica com a filha (o pai) trabalha da parte de tarde, podendo trabalhar até as 15:30 máximo 16H.

Alertando mais uma vez que tem uma filha pequena e não tem apoio familiar. (...).

O marido da ..., ..., trabalha nos .... E bombeiro profissional, em ..., está integrado numa equipa de primeira intervenção (EIP), em que cada um tem uma função não podendo ser substituído. Está sempre alerta mesmo estando em casa. Por exemplo há 3 semanas esteve em ... durante uma semana sempre a trabalhar. Se houver incêndios ou alertas laranjas e amarelos é obrigatório apresentação no quartel, não existe previsão quando será que as emergências ou necessidade de estar no quartel apareça, seja em incêndios urbanos, florestais e industriais assim como desastres ou até mesmo inundações, isto fora do horário normal do trabalho. Além disso dá formação e tem cursos a frequentar que podem aparecer de uma semana para a outra. Em resumo o horário jornal é das 8h as 24h com turnos semanais de piquete noturno e fora isto elevada prontidão operacional. (Em anexo carta da empresa (Bombeiros Voluntários do Concelho de ...)).

Como foi frisado no início deste acordo a colaboradora poderá fazer o horário das 05h00 às 18h30, visto que terá de ir buscar a filha ao infantário. (Em anexo carta da creche onde a filha da colaboradora frequenta (...) com os horários da mesma).

**1.3.** A trabalhadora junta ao seu pedido um documento relativo à situação profissional do outro progenitor e uma declaração da creche que a criança irá frequenta comprovativa dos horários de funcionamento da mesma.

**1.4. A entidade empregadora veio por comunicação remetida à trabalhadora em 24 de setembro de 2024, manifestar intenção de recusar pedido formulado, alegando para o efeito que:**

“ (...) No seguimento do pedido que realizou, através de carta rececionada a 05/09/2024 e que qualificou como “horário flexível”, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, cumpre-nos, em prazo, comunicar que o recusamos, uma vez que não tem a Empresa como aceder ao pedido nos moldes realizados, porquanto:

1. Desde logo, a indicação de um horário de trabalho das 5H00m às 18h30m, de segunda a sexta feira, com folga aos fins de semana e aos feriados pretende fazer o turno da manhã até às 16h não consubstancia um pedido de horário flexível, mas sim um pedido de alteração do seu horário de trabalho para um horário de trabalho fixo durante, aproximadamente, 12 anos, dado que não coloca qualquer limite temporal o que não deixa qualquer margem de opção ao empregador na determinação do horário de entrada e saída.

Ora, a sua pretensão não só não tem amparo na lei, nomeadamente no artigo 56.º do Código do Trabalho, como viola os termos entre nós por nós expressamente contratualizados, na medida em que foi contratada para prestar serviço em regime de turnos rotativos.

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

Por outro lado, há que considerar que o horário requerido não contempla nenhum dos horários planificados na loja onde desempenha as suas funções, não podendo, pois, a Empresa começar a i) criar horários em função das necessidades de cada um dos trabalhadores nas suas condições, ou outras devidamente consagradas, ii) nem abrir o referido precedente, sob pena de deixar de pautar por uma gestão equilibrada e de equidade, e de ter controlo sobre essa mesma.

Contudo, sem prejuízo do referido, cumpre esclarecer que:

2. Nos termos do disposto no artigo 57º, n.º 1, b), al[inea ii), para efeitos de instrução do pedido de horário flexível (caso se tratasse de um verdadeiro horário flexível nos termos e ao abrigo do disposto no art. 56º do CT), teria V. Exa. de nos entregar uma declaração da qual conste que a sua filha vive consigo em comunhão de mesa e habitação — o que não fez. Por outro lado;

3. Atendendo que o seu pedido causa graves prejuízos sérios à Empresa, perturbando o imperioso funcionamento da loja e a operacionalidade que é exigível pela atividade, na medida em que:

Ainda que a loja tenha um horário de abertura ao público das 09h00 às 21h30, como tem conhecimento, o horário de laboração é superior — 05h às 23h00, na medida em que é essencial toda uma preparação (prévia e posterior) da loja (nomeadamente reposição, organização, preparação de seções como peixaria, picking, etc.).

Sendo que, como bem sabe, parte dessa preparação ocorre logo no horário da manhã antes da abertura de loja e, outra, no horário da noite, após o encerramento da loja. Não sendo, assim, esse horário compatível com as necessidades operacionais e funcionais da loja, na medida em que as tarefas adstritas a essas franjas horárias são essenciais para a loja funcionar em pleno, e para todo o seu funcionamento durante o dia ser operacional o suficiente para desenvolver a atividade da Empresa e a sua sustentabilidade.

Além de que, todos os trabalhadores, trabalham em regime de turnos rotativos, sendo prejudicial a fixação de um horário da parte da manhã, a nível de planificação.

Além de ser precisamente em parte do horário da noite que a loja tem mais afluência de clientes, pelo que é essencial assegurar a plenitude e a qualidade do serviço pelo qual a Empresa se pauta e faz manter a sua atividade.

Ora, na eventualidade da Empresa descurar, precisamente, de serviço nos horários da manhã e da noite, e, bem assim, nos períodos em que é consciente de que há mais necessidade e que é essencial garantir o caudal de operadores, a operacionalidade deixará de ser funcional e a loja deixará de conseguir prestar, sequer, os serviços mínimos ao cliente, e de qualidade.

Acresce ainda que, na eventualidade de ser possível criar esse horário e, ser-lhe atribuído, os demais trabalhadores da loja teriam de cobrir com mais frequência os períodos que rejeita, em particular noites, feriados e fins de semana, prejudicando os demais trabalhadores da loja

Pelo que é essencial assegurar a existência de recursos humanos ao largo desse horário, sendo a gestão da Empresa, por uma questão de equidade, e para não sobrecarregar operadores em prol de outros.

E, ainda, no limite, e por questão de igualdade, tendo a Empresa que deferir o seu pedido nos moldes apresentados, tal irá abrir o precedente para os demais trabalhadores (de toda a Empresa, e não só dessa loja) para:

i) A atribuição de um horário fixo.

ii) A criação da franja horária que a cada um couber.

iii) A alteração unilateral do período normal de trabalho, isto é, independentemente de ter sido expressamente contratado para trabalhar noutros dias que posterior (e abusivamente — diga-se) refuta.

Ora, tornar-se-á ainda mais inviável, tanto a atribuição como a gestão de recursos humanos, não podendo a Empresa garantir um tratamento equitativo entre trabalhadores.

Sendo que, também não pode a Empresa prejudicar os trabalhadores que não se enquadram no âmbito das referidas responsabilidades familiares sobrecarregando-os com os horários diurnos e noturnos, Também estes com direito constitucional à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Tendo, precisamente, a CITE já se pronunciado sobre a questão em sentido de consubstanciar uma exigência imperiosa do funcionamento da Empresa o tratamento igualitário entre os trabalhadores, no sentido de os trabalhadores da equipa devem ter disponibilidade para realizar qualquer um dos horários, conforme foram contratados, para que a empresa possa fazer uma gestão eficaz e ajustável às necessidades de serviço que se vão fazendo sentir, garantindo, no entanto, uma distribuição equitativa dos horários de fecho (e o de madrugada) entre os vários colegas da equipa

4. Sendo que, subjacente à necessidade de ter recursos humanos afetos surge a questão das polivalências que dispõe, nomeadamente de peixaria e charcutaria, sendo essa trilogia essencial, especialmente nos períodos que não abrangeu no seu pedido.

Especialmente no que toca à polivalência de peixaria e charcutaria, cuja formação é muito técnica, e cuja experiência é elementar para assegurar o cabal desempenho das tarefas e da qualidade do serviço que é prestado aos clientes, constituindo esse um dos motivos pelos quais a Empresa a considera indispensável, e, bem assim, em complemento com a imperiosidade da sua afetação.

Prescindir dos seus serviços precisamente nos horários para os quais foi contratada e, para além disso, após as 18h30m, fins de semana e feriados da parte da tarde, correspondendo aos períodos de maior afluência de clientes, resulta num atendimento mais demorado e debilitado, e, bem assim, na criação de filas de atendimento, culminando assim em:

— Prejudicar os níveis de produtividade da Empresa.

— Não assegurar produto e serviço ao cliente.

— Denegrir a imagem da Empresa.

Pelo que, dadas as suas polivalências, e a sua antiguidade, atribuir-lhe apenas o horário que refere, é gerador de impactos muito negativos na operacionalidade de loja e prejudica tanto a produtividade da Empresa como afeta e denigre a sua imagem.

Importa ainda salientar, que o Contrato Coletivo de Trabalho APED (aplicável à relação laboral), no seu artigo 10.º n.º 2, que “Nos horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos com quinze domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais cinco desses domingos deverão combinar, preferencialmente, com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias.”

Ou seja, a entidade empregadora, além de ter dificuldade de planificação de loja, também de acordo com os trabalhadores que tem, é obrigatório assegurar o que está estipulado no artigo 10º da convenção coletiva, que

com a impossibilidade de prestação de trabalho ao sábado e domingo por parte da trabalhadora, coloca em causa o descanso obrigatório dos restantes trabalhadores.

Sendo que, e no que diz respeito aos pontos 3 e 4, ainda que a Empresa, por mera hipótese, tivesse margem de gestão orgânica e estrutural para proceder a contratações temporárias para colmatar as necessidades que ficam descobertas nos horários que foram excluídos por V. Exa., cumpre referir que:

— Os planos de formação da empresa são muito avultados (envolvendo deslocações geográficas e respetivas despesas, tutores com o devido perfil, investimento de formação, disponibilidade de lojas, etc.).

— Tais formações, especialmente da secção de charcutaria e Peixaria para que foi contratada a trabalhadora, são muito demoradas e técnicas.

— A Empresa não tem como modelo proceder à contratação de temporários e promover a precariedade laboral.

— E, mesmo que o tivesse, o investimento que tais formações requerem, não se coadunariam com contratações a tempo parcial (independentemente do vínculo laboral).

Não sendo, de todo o modo, e no âmbito da sua autonomia de gestão, exigível à Empresa a obrigatoriedade em proceder a novas contratações, especialmente quando esta vislumbra que existe enquadramento para se conciliar, no presente pedido, os direitos, deveres e obrigações de ambas as partes, conforme se concluirá perante todo o exposto.

5. Cumpre referir que o poder de direção do empregador tem por base o direito fundamental de livre iniciativa privada. A compressão desse direito — ainda que justificada por outro direito fundamental — nunca pode deixar de obedecer a critérios de necessidade, proporcionalidade e adequação (trata-se, no fundo, de uma colisão de direitos).

No seu caso concreto, o artigo 57.º do Código do Trabalho, refere que o trabalhador deve pedir o horário flexível com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

1) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;

iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

No seu pedido de horário flexível a trabalhadora, não indicou o prazo previsto que necessita de horário flexível, assim como, não juntou declaração de que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação.

Na declaração da entidade empregadora do progenitor, refere que o mesmo possui um contrato de trabalho, de segunda a domingo, num período de 8h diárias e 40 horas semanais em escala de turnos rotativos.

Mais refere no seu pedido, que o progenitor tem uma função que não pode ser substituído e que pode ser chamado a qualquer momento.

No entanto, tal facto não consta da declaração da entidade empregadora, além de que existem sempre os tempos limites de trabalho legalmente estabelecidos.

Analisando o pedido de segunda a sexta — feira das 05h00 às 18h30:

A trabalhadora refere no seu pedido de horário flexível que apenas necessita de sair às 18h30 para ir buscar a sua filha à creche. Estando o progenitor a trabalhar por turnos, o mesmo terá dias em que está de livre e outros dias que não estará a trabalhar nesse horário e ter aí disponibilidade para ir buscar o menor. Sendo que, nesses dias a trabalhadora, pode trabalhar depois das 18h30 sem qualquer limitação.

Nos dias, em que o progenitor está a trabalhar no horário de encerramento da creche, poderá o seu irmão ir buscar a menor à escola ou a entidade empregadora ajustar a sua hora de pausa para a trabalhadora ir buscar a filha a creche e entregar na creche.

Atendendo que, a trabalhadora e o progenitor, tem um outro filho ..., com 17 anos de idade, que poderá tomar conta da sua irmã até chegar um dos progenitores. E ainda, atendendo à distância do local de trabalho da trabalhadora e da creche da menor, 2,2km no máximo de 5 minutos de carro e da creche a casa da trabalhadora são 88 metros e 1 minuto a pé, cfr. doc. N.º 1

Pelo que, ou indo buscar o ...a sua irmã à escola ou ajustando a hora de pausa, está salvaguardada as necessidades do menor na hora de saída da creche. Outra opção é a entidade empregadora, dar os horários opostos ao progenitor de forma a salvaguardar as necessidades da menor.

Analisando a isenção de trabalho ao fim de semana e a limitação aos feriados:

Estando o progenitor a trabalhar por turnos, o mesmo terá dias em que está de livre, esses dias terão de ser também ao fim de semana. Pelo que, nos dias em que o seu marido não trabalha ao sábado ou ao domingo, poderá a trabalhadora exercer a sua atividade profissional sem qualquer limitação. Nos dias em que a trabalhadora está a exercer a sua atividade profissional ao sábado, domingo e feriado e o progenitor também, a entidade empregadora poderá dar o horário oposto ao progenitor, ou atendendo a trabalhadora só vem trabalhar ou da parte da manhã ou da parte de tarde, poderá o ..., tomar conta da irmã até chegar um dos progenitores, podendo se ajustar a hora de pausa da trabalhadora.

Em último ratio, desde que a trabalhadora forneça o horário do seu marido, a entidade empregadora pode sempre ajustar o seu horário. Até porque, a trabalhadora, devido à roda de descansos, não trabalhará todos os fins de semana, feriados e não trabalhará sempre depois das 18h30.

Atendendo que, o horário flexível visa salvaguardar os interesses do menor, estando a entidade empregadora, disponível para ajustar os horários de trabalho, da trabalhadora, de acordo com as necessidades familiares. Atendendo, que o regime de turnos rotativos, foi o horário para o qual a trabalhadora foi contratada e aceitou. Assim, não é possível concluir que a compressão do poder de direção que V. Exa. pretende impor à empresa é necessária, proporcional e adequada. Nestas circunstâncias, entendemos que qualquer interpretação do artigo 56.º do Código do Trabalho que ampare o seu pedido seria inconstitucional, por violação do artigo 61.º Constituição da República Portuguesa.

6. Por outro lado, se entenda, que ao não indicar o prazo, que requer pelo período, até o menor perfazer 12 anos, cumpre apelar à razoabilidade do prazo pelo qual é apresentada a sua pretensão, na medida em que a mesma, no seu enquadramento jurídico, tem em consideração a necessidade atual.

Assim que, apresentar um alegado pedido de horário flexível com fundamento em necessidades de conciliação familiar e laboral, com uma duração até ao prazo máximo previsto na lei, e em horários e dias para os quais não foi contratada prestar serviço, parece-nos:

— Por um lado, consubstanciar num abuso de direito.

— Por outro, não haver consciência da verdadeira necessidade.

Considerando assim, pelo exposto que V. Exa. procedeu à formalização do pedido em causa para ter uma alteração de horário e não por verdadeira necessidade de conciliação e que a eventual necessidade certamente não será idêntica a daqui, por exemplo, um ano.

Neste sentido, face ao exposto, cremos que a solução mais equilibrada para ambas as partes, será acordar na apresentação de horários do progenitor e proceder à conciliação dos turnos, de segunda a domingo, de forma que seja possível assegurar a parentalidade. Ou ajustar, o horário de pausa da trabalhadora, de forma que a mesma possa ir buscar a menor à creche.

Nesta linha, cumpre recordar que o Tribunal da Relação de Lisboa, num caso semelhante ao de V. Exa., decidiu que:

“Cabe ao empregador no exercício do seu poder de direção, a concretização do horário de trabalho, devendo ter em atenção, designadamente, a necessidade de o trabalhador conciliar a atividade profissional com a sua vida familiar (art.º 212, n.º 1 e 2, ai. b., e 56/3, corpo, do CT)”.

(...)

Tendo sido requerido pela trabalhadora demandada, que tem um horário semanal de 35 horas, um horário flexível, entre as 06h00 e as 16h00 horas de 2. a 6. a feira, sendo o sábado e domingo dias de folga, apenas motivado pela circunstância de o marido também trabalhar por turnos tal significa que a mesma se colocou fora do âmbito da prestação da atividade aos fins-de-semana e que, sem motivo suficientemente premente, em

situação de beneficiária exclusiva — ao contrário do que acontece com os colegas — de um horário fixo, impedindo na prática o empregador de qualquer determinação que vá além da mera gestão do intervalo de descanso (artº 213 e 56, n.º 4, CT). Isto porque acabaria sempre por entrar e sair às horas que indicou, quaisquer que sejam os imperativos da atividade prosseguida pelo empregador

Nestas circunstâncias, que ultrapassam a razão de ser do direito, é de concluir que trabalhadora não indicou um horário flexível, não tendo o empregador qualquer escolha razoável, e que o empregador tem motivo justificativo para recusar o seu pedido.”

(Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 29/01/2020, processo ...)

Considerando a Empresa que a verdadeira génese de um horário flexível é tentar compatibilizar, precisamente, a possibilidade de ir trabalhando em vários horários (veja se, turnos e dias de trabalho) em consonância com o demais contexto familiar (veja-se, horário do outro progenitor que pode complementar e suporte familiar).

Assim, entende a Empresa que demonstrou, precisamente, flexibilidade para assegurar a conciliação que requereu, proporcionando a conciliação de todos os seus direitos, mas também sem colocar em causa o bom e operacional funcionamento da Empresa, pelo que apelamos para que tenha em consideração a presente exposição e que seja lograda uma solução equilibrada entre as partes. (...)

**1.5.** A entidade empregadora junta um documento que consta de uma impressão relativa à distância que medeia a casa da trabalhadora e a creche frequentada pela menor.

**1.6.** Com data de **30 de setembro de 2024**, a trabalhadora veio responder aos fundamentos da intenção de recusa, nos termos seguintes:

“(...)

- Conforme é do vosso conhecimento, fui admitida por V. Exas. a 05/04/2021 e durante estes 3 anos sempre procurei cumprir com enorme zelo e profissionalismo as funções que me foram delegadas.

Por motivo de ter dois filhos menores, uma com 14 meses e outro com 17 anos de idade, sendo que a primeira entrou este ano na creche e considere que apenas eu terei disponibilidade para a ir buscar e cuidar da menor fora do horário em que não está na creche. Neste sentido, surge a minha necessidade urgente de ter um horário de trabalho compatível com o horário de funcionamento da creche de forma a garantir diariamente o apoio necessário à menor. Por este meio solicitar-vos que me autorizem a trabalhar segundo o regime de horário flexível, conforme o disposto no artigo já acima identificado e em relação ao qual pretendo usufruir até o meu filho mais velho completar os 18 anos de idade, atingindo assim a maioridade.

- Remeto ainda, em anexo, a declaração da segurança social onde demonstra o Agregado familiar. Declaração da junta de freguesia seguirá posteriormente, assim como carta da Associação dos Bombeiros Voluntários do Concelho de .... (cfr. o disposto na alínea b) do art.º 57º do CT).

- Uma vez que se entende por horário flexível “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”, solicito que tenham em conta na elaboração do meu horário de trabalho, que o mesmo fosse de segunda a sexta-feira, das 09:00h as 18:00h, podendo realizar também o horário das 5h as 14h ambos com intervalo de almoço de uma hora e com descanso semanal ao sábado e domingo, uma vez que não tenho quem tome conta dos meus filhos nos restantes horários, bem como ao fim-de-semana. No feriado solicito a elaboração do meu horário, que o mesmo fosse compreendido entre as 5h e as 16h, podendo realizar o horário das 5h as 14h ou ate mesmo 7h as 4h ambos com uma hora de descanso.

- Quanto ao referido grave prejuízo a empresa, informo que os limites de horas por mim indicados têm em consideração os horários praticados pela loja.

- Nos horários de Janeiro e Fevereiro (embora com licença de amamentação) existia rotatividade de horários, sendo que a mesma deixou de ser aplicada a partir do mês de julho (precisamente quando a licença de amamentação acabou) e, nessa altura, mostrei mais disponibilidade de horários (nomeadamente entrar as 5h/6h), mas tal não aconteceu).

- Assim, considero que a recusa não se encontra devidamente fundamentada, nos termos em que é exigido pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na

impossibilidade da minha substituição, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido ponha em causa esse funcionamento.

- Com efeito, a empresa não alega de forma clara os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário pretendido, até porque o facto de existirem outros/as trabalhadores/as com filhos/as menores de doze anos de idade não é, por si só, motivo justificativo para uma intenção de recusa por parte da empresa (até porque a organização familiar de uns não é igual à organização familiar de outros).
- Mais se esclarece que o pedido foi efetuado até ao mais velho efetuar os 18 anos, e não até a mais nova completar os 12 anos de idade (cfr. o disposto do n.º 1 do artigo 56.º do CT e na alínea a) do n.º 1 do art.º 57.º do CT). (...)

**1.7.** A trabalhadora junta uma declaração comprovativa da composição do agregado familiar.

**1.8.** Do expediente remetido à CITE consta o contrato de trabalho outorgado com a requerente, e além dos mencionados não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação.

**Cumpre analisar,**

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

**2.2.** No pressuposto de cumprimento desta missão, 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 (...)”.

**2.3.** A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do **direito comunitário**, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral 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 e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

**2.4.** A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do **Tratado da União Europeia (TUE)**, sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

**2.5.** Também 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 União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

**2.6.** 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.**

**2.7.** Recentemente, 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 a 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).

**2.8.** Ainda, a **Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão**, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio

entre a vida profissional e a vida privada” assinala 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”.

**2.9.** Por fim, referimos ainda que 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.**

**2.10.** No quadro do **direito nacional**, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e profissional encontra arrimo na **Constituição da República Portuguesa** (CRP) que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

**2.11.** Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) 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 família.”

**2.12.** “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de “(...) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(...) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

**2.13.** Em próxima correlação, aliás, com a Convenção (156) da Organização Mundial do

Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

**2.14.** Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) 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 que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

**2.15.** Já no plano infra constitucional, o **Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, 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 por horário flexível “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

**2.16.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, 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 a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

**2.17.** 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, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

**2.18.** Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

**2.19.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda 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 agora da alínea c) daquele n.º 8.

**2.20.** 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.

**2.21.** O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que “o *horário flexível*, **a elaborar pelo empregador** (sublinhado nosso), *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”.*

**2.22.** 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**.

**2.23.** A intenção subjacente a esta previsão legal prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a 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.

**2.24.** 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 referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

**2.25.** 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.

**2.26.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, 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, definido no artigo 198.º do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

**2.27.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que 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 consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador**, a quem compete **SEMPRE** 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.

**2.28.** Sobre o conceito de horário de trabalho, adianta o legislador, no artigo 200º do CT, que se entende 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.”

**2.29.** É neste contexto que, de acordo com o entendimento da mais recente jurisprudência que se tem pronunciado sobre a inclusão das folgas semanais no pedido de horário flexível,

a CITE tem acolhido igualmente a possibilidade de o pedido apresentado pelos/as trabalhadores/as incluir as folgas semanais, uma vez considerando que as indicadas folgas servirão o propósito mais vasto de adequar os tempos laborais às exigências familiares dos/as trabalhadores/as com filhos/as com idades inferiores a 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

**2.30.** Sufragando tal possibilidade, e entre outros, o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) veio sustentar que “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 trabalhador, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.” Ou mais recentemente o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 03.10.2022, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) segundo o qual “(...) [s]endo o horário flexível, antes de mais, um horário de trabalho, esse trabalhador pode, no seu pedido, precisar quais os seus dias de descanso, incluindo o sábado e o domingo(...)”. Ou, no mesmo sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12.10.2022, também disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), “o texto dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares. (...)”.

**2.31.** Dito isto, o horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças ou filhos/as com deficiência ou doença crónica, acudindo as 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 inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.32.** Enquanto dimensão do «tempo de trabalho digno» o horário flexível é uma ferramenta legal essencial para proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em harmonia com o princípio estabelecido na já referida Convenção da OIT (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os

trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981.

**2.33.** É, por isso, dever da entidade empregadora proporcionar aos seus 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)].

**2.34.** Apesar de normalmente introduzidos com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem igualmente servir objetivos não menos relevantes das próprias entidades empregadoras ao melhorar a motivação, o desempenho e a própria produtividade dos/as trabalhadores/as.

**2.35.** 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 exequível 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.**

**2.36.** Resulta expressamente do quadro normativo assim delineado a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, **sendo apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.**

\*\*\*\*\*

**2.37.** No caso em apreço, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, para

prestar assistência à sua filha de 14 meses, com quem comprovou viver em comunhão de mesma e habitação, propondo a prestação da sua atividade, de 2<sup>a</sup> a 6<sup>a</sup>, em horário compreendido entre as 05h00 e as 18h30 em um regime de 8h diárias, com prestação de atividade nos dias feriados até as 15:30.

**2.38.** O pedido da trabalhadora encontra-se corretamente formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, devidamente enquadrado, pelo que, em conformidade, procederemos à sua apreciação, no contexto da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

**2.39.** O artigo 57.º, nº 2 do CT define taxativamente as circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora ao pedido do/a trabalhador/a e que passa pela alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável.

**2.40.** Neste pressuposto, a entidade empregadora não alega qualquer circunstância que concretize a impossibilidade de substituição da requerente, pelo que apreciaremos de seguida as alegadas exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

**2.41.** “As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excecionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”. Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo ...) disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

**2.42.** Exige-se, neste pressuposto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de um horário flexível que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, em particular, com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.

**2.43.** Com relevo, a entidade empregadora refere que loja tem um horário de abertura ao público das 09h00 às 21h30, sendo o horário de laboração das 05h00 às 23h00, na medida em que é essencial toda uma preparação (prévia e posterior) da loja (nomeadamente reposição, organização, preparação de seções como peixaria, picking, etc.). Refere ainda que *parte dessa preparação ocorre logo no horário da manhã antes da abertura de loja e, outra, no horário da noite, após o encerramento da loja. Não sendo o horário solicitado compatível com as necessidades operacionais e funcionais da loja, na medida em que as tarefas adstritas a essas franjas horárias são essenciais para a loja funcionar em pleno, e para todo o seu funcionamento durante o dia ser operacional o suficiente para desenvolver a atividade da Empresa e a sua sustentabilidade.* Adianta também que *todos os trabalhadores, trabalham em regime de turnos rotativos, sendo prejudicial a fixação de um horário da parte da manhã, a nível de planificação. Além de ser precisamente em parte do horário da noite que a loja tem mais afluência de clientes, pelo que é essencial assegurar a plenitude e a qualidade do serviço pelo qual a Empresa se pauta e faz manter a sua atividade.*

**2.44.** Assim analisada a intenção de recusa constatamos que não existe nenhum elemento factualmente objetivo e concretizado que nos permita concluir que exigências imperiosas do funcionamento da empresa obstam à atribuição do horário flexível pretendido.

**2.45.** Com efeito, além de considerações, ainda que relevantes, tendencialmente generalistas, a entidade empregadora não logra demonstrar os períodos de tempo que deixam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido no seu local de trabalho.

**2.46.** Ora, a falta de concretização destas circunstâncias, sugere que a recusa da entidade empregadora assenta apenas em hipóteses abstratamente consideradas, que se prendem sobretudo com opções de gestão de recursos humanos que, apesar da devida ponderação que merecem, se mostram alheias à trabalhadora requerente, por um lado, e, por outro, repita-se, não se encontram suficientemente concretizadas para, no caso específico desta trabalhadora e em confronto com o exercício de direitos relativos à parentalidade, merecerem a primazia que pretendem colher.

**2.47.** Com efeito a diversificação da organização dos tempos de trabalho entre os/as vários/as trabalhadores/as com vínculo à empregadora, a maior ou menor dificuldade de

organização da atividade da empresa ou o maior ou menor encargo para a empregadora não se mostram aqui suficientemente concretizadas de forma a permitirem concluir que a atribuição do horário flexível à trabalhadora requerente ponha em causa o funcionamento da empresa.

**2.48.** Saliente-se ainda que, por um lado, o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, por outro lado, a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

**2.49.** Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado 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 da parentalidade.

**2.50.** E note-se ainda que exigências impostas pelas dinâmicas familiares não são imperiosamente replicadas de igual forma em todos os agregados familiares com filhos/as, pelo que tratar de igual forma todos/as os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares passa também por reconhecer as diferenças que cada trabalhador/a manifesta em sede de conciliação, e sobretudo implementar as ferramentas legalmente disponíveis a benefício dessa conciliação, como seja o horário flexível.

### III – CONCLUSÃO

Pelo exposto:

**3.1.** 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 ....

**3.2.** A entidade empregadora 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 essa mesma conciliação, respeitando

no caso concretos os limites de amplitude propostos, 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, e alínea h), nº 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

#### **IV - INFORMAÇÕES:**

##### **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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 23 DE OUTUBRO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**