

PARECER N.º 1152/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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 5551-FH/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em **01.10.2024**, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pelo trabalhador ..., desempenhar funções na empregadora supramencionada.

1.2. Por carta datada de **03.09.2024**, (recebido em 04.09.2024 pela entidade empregadora) o trabalhador endereçou à entidade empregadora pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, formulado nos seguintes termos:

“ Eu, ..., funcionário número ..., a exercer funções de coordenador residencial na ... desta Associação, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, venho solicitar a v.a Ex.a que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a dois filhos menores de doze anos, comprometendo-me a prescindir deste horário se a minha situação familiar se alterar.

Sou pai solteiro de dois menores de 12 anos em regime de guarda partilhada e residência alternada, pelo que, nas semanas em que estão ao meu cuidado ambas as crianças, atualmente com 6 e 3 anos, dependem exclusivamente de mim para lhes prestar apoio e os cuidados imprescindíveis a menores de 12 anos.

Declaro ainda que os menores vivem em comunhão de mesa e habitação com o requerente, conforme ata de conferência de pais de 19 de setembro de 2023 do Tribunal Judicial da Comarca de Lisboa, que se encontra remetida em Anexo.

Solicito que me seja concedida a possibilidade de realizar o horário das 10h00 às 18h00, em jornada contínua, nas semanas em que os menores estão ao meu cuidado, a partir de dia 5 de outubro de 2024, para prestar assistência inadiável e imprescindível aos meus filhos menores de doze anos até que ambos atinjam essa idade.

Este pedido não coloca em causa o desempenho da função de coordenação nem o funcionamento da ... e, garante que é assegurado o superior interesse de todas as crianças envolvidas, bem como, o direito ao convívio com ambos os progenitores no que respeita aos meus filhos.

A recusa deste pedido coloca em causa o regime de residência alternada estabelecido e, conseqüentemente, a perda da referência parental por parte dos meus filhos.

O pedido aqui apresentado é feito no seguimento do parecer da Cite n.º 922/CITE/2024.”

1.3. Por carta datada de **19.09.2024**, enviada à trabalhadora dia 23.09.2024, recebida por esta em 25.09.2024, a entidade empregadora comunicou a intenção de recusa, formulada nos seguintes termos:

Exmo. Senhor ...,

Em resposta ao seu pedido de horário flexível, recebido no dia 3 de setembro de 2024, informa-se que a ... recusa o pedido nos termos em que foi apresentado, com os fundamentos abaixo identificados.

A ... mantém ...s de acolhimento de crianças e jovens em risco social, com um funcionamento 24h/24h, 365/6 dias por ano. Estas crianças e jovens carecem de um ambiente familiar normal, propondo a ... proporcionar-lhes um descendimento físico e psicológico em condições saudáveis e num ambiente semelhante ao de uma família. Para o desenvolvimento das crianças e jovens nestes termos é absolutamente essencial que as pessoas que ficam encarregues da sua educação, formação e orientação tenham uma presença estável e constante.

O grupo de crianças e jovens acolhidos na ..., onde exerce as suas funções, chega habitualmente a ... por volta das 16 ou 17 horas depois das atividades escolares e extra-curriculares e por isso só a partir dessa hora o Educador Social, com responsabilidades adicionais de Coordenador de ..., pode desenvolver a atividade mais nobre no domínio das suas funções. Assim, é imperioso que o Educador/Coordenador desempenhe as suas funções quando o grupo de crianças e jovens está em ... ou já terminou as suas atividades escolares.

Não faria sentido que um Educador/Coordenador que tem como função apoiar o desenvolvimento de crianças e jovens que apenas se encontram habitualmente na Instituição depois das 16horas ou 17horas, pudesse passar a exercer o seu trabalho das 10h às 18h de modo flexível, num horário em que as crianças e jovens em questão já não estão presentes, já que a sua prestação laboral ficaria totalmente comprometida e sem qualquer efeito útil.

Acresce que a Associação não tem possibilidade de o substituir nesses períodos de trabalho, pelo esforço financeiro que seria exigido e que a ... não tem condições de suportar.

Relembremos que as suas funções contratuais incluem, entre outras: acompanhar as crianças no estudo e realização dos trabalhos escolares, esclarecendo eventuais dúvidas e certificando-se da elaboração dos mesmos, acompanhar as crianças e incentivá-las nas atividades culturais, desportivas e outras, de âmbito extracurricular (...); vigiar as crianças tendo em atenção os problemas específicos de cada uma; assegurar cuidados de saúde mínimos; (...).

Uma vez que acresce a isto, a sua nomeação como Coordenador Residencial ressalvamos que a gestão emocional e comportamental das crianças e jovens é uma das responsabilidades cruciais desta nomeação, encontrando-se previsto na descrição

de função a necessidade de “gestão e monitorização dos estados emocionais dos residentes e apoio à regulação destes; gestão de limites e expectativas para o comportamento; potenciar a colaboração do grupo face ao funcionamento da ...; promover contextos de treino de competências; criar oportunidades individuais ou em grupo de expressão emocional (...); entre outras.

O grupo de crianças e jovens da ... apresenta diversas necessidades específicas e inclusive algumas patologias do foro da saúde mental, situação pela qual os horários definidos nesta ... para o Educador/Coordenador são maioritariamente das 14h-22h, com exceção de 3 dias por mês. A ... tem como missão garantir a segurança e proteção das crianças e jovens acolhidos, sendo o horário mais sensível na intervenção o período após as atividades escolares, em que todas as crianças e jovens regressam à

Como sabe a ... possibilita, sempre que não coloque em causa a intervenção e proteção das crianças e jovens acolhidas, exceções pontuais ao horário do Educador/Coordenador, conforme pode ser comprovado nos mapas de horas dos últimos meses. Contudo, sabendo nós que as necessidades das crianças e jovens exigem a presença física dos seus cuidadores, não pode a ... vincular-se ao horário que solicita, o qual acarretaria uma enorme insegurança e desproteção dos que acolhemos.

Ressalvamos ainda que, pelas necessidades específicas das crianças e jovens que acolhemos com perturbação emocional e muitos com perturbação psicológica/psiquiátrica, a ... faz ainda um esforço financeiro na atribuição adicional da isenção de horário de trabalho aos Educadores e Educadores/Coordenadores, pela comprovada necessidade desta disponibilidade, dado representarem na ... as figuras parentais, com os inerentes cuidados que daí advêm. Ora, a ausência física do trabalhador ..., nos períodos em que as crianças e jovens estão em ..., tornaria a sua prestação laboral sem efeito útil, acarretando enorme perigosidade para a intervenção, que como sabe, apresenta reiteradamente situações imprevisíveis, tanto de saúde física, como mental. Aliás, o próprio ... tem conhecimento das inúmeras vezes, que necessitou inclusive de se deslocar para a ..., em alturas em que se encontrava a praticar o horário 10h-18h, exatamente porque é após a chegada dos que lá vivem, que se torna necessário um reforço da equipa que defenda o superior interesse dos menores acolhidos, o que só vem reforçar o nosso entendimento da necessidade de uma equipa presente e disponível na ... após as 18h00.

Ou seja, a aceitação do pedido de V. Exa., nos termos em que o mesmo é feito, colocaria necessariamente em causa o desempenho da função de coordenador, o funcionamento da ... e o superior interesse de todas as crianças envolvidas.

Assim, devido às exigências imperiosas do funcionamento da ..., impossibilidade de o substituir dada a sua indispensabilidade para o serviço e a necessidade de garantir a segurança e proteção das crianças e jovens no período em que se encontram na ..., vimos comunicar-lhe que não podemos aceitar o pedido que nos foi endereçado por ficar a descoberto o trabalho a partir das 18horas e até às 22h, horário nobre na intervenção com as crianças e jovens acolhidas.

Nos termos da legislação laboral em vigor, informamos que terá 5 dias, contados a partir da receção da presente comunicação, para apresentar uma apreciação escrita à mesma.”

1.4. Por carta datada de 26.09.2024, o trabalhador exerceu o direito de apreciação à intenção de recusa previsto no n.º 4 do artigo 57.º do C.T., formulada nos seguintes

termos:

“Eu, ..., funcionário número ... a exercer funções de coordenador residencial na ... desta Associação, no que respeita à intenção de recusa do pedido de horário flexível por mim efetuado, é minha apreciação que, na prática e no dia-a-dia do equipamento, não existem exigências imperiosas do funcionamento da ... ou impossibilidade de me substituir por indispensabilidade que fundamentem a recusa do mesmo.

Dessa forma acrescento que:

Os horários estabelecidos na ... asseguram que, estejam, no mínimo, dois colaboradores de serviço até às 22h.

Um deles pertencendo à coordenação, tal como consta do email que recebi em fevereiro de 2021 (anexo 1 7 páginas).

O e-mail refere explicitamente que é necessário garantir que se encontra um elemento da coordenação no horário 14h-22h, nomeadamente na resposta à questão:

“Corno devo gerir o horário da equipa? Ou pedidos de trocas que me sejam feitos?

Qual a lógica aplicada ao IHT? Quem o tem?

Todos os colaboradores têm o horário pré-definido relativamente ao seu período de permanência diária na ..., com exceção do CR e o CA que ajustam o seu período de permanência em função das necessidades da ..., mas oscilando sempre entre dois tipos de horário pré-definidos 10h- 18h ou 14h-22h.

A escolha de qual o horário a aplicar a cada um deverá ter em conta o bom funcionamento da ..., capacidade de supervisão do grupo e tarefas previstos.

Pelo menos um dos elementos da equipa de coordenação deve assegurar sempre o horário 14h-22h, uma vez que o objetivo é o cuidador da noite estar sempre acompanhado. CR e CA têm IHT.”

Essa condição cumpre-se uma vez que a coordenadora adjunta faz sempre esse horário, salvo, raras exceções (i.e. quarta-feira, o dia da reunião de equipa foi alterado para 4.^a feira em 27.08.2024.

Remeto em anexo três exemplos de horário afixado na Os horários dizem respeito a diferentes períodos.

Se nos remetermos ao projeto educativo, nomeadamente no que concerne ao sistema de gestão de turno, o mesmo contempla dois colaboradores, sendo um deles chefe de turno e outro o chefe adjunto, ambos com atribuições bastantes específicas no que respeita ao cuidado e suporte aos residentes no denominado período nobre de intervenção (anexo 3 4 páginas), o que é coerente com a indicação do email acima mencionado e cujas diretivas, como já mencionado, são asseguradas todos os dias.

Ainda no que respeita ao cuidado, apoio ao estudo, suporte e supervisão aos residentes, é importante fazer referência, como é do Vosso conhecimento, à existência de uma equipa de voluntários que, tal como sucedeu no ano transato, estará presente na ... a realizar sessões de estudo com os jovens residentes em diversos horários (anexo 4 1 página).

Paralelamente aos momentos de estudo, os jovens frequentam atividades extracurriculares (anexo 5 1 página).

Desde janeiro 2021 a esta parte, tem sido necessário realizar o horário 10h-18h recorrentemente, para dar resposta a necessidades dos residentes e por forma a garantir o bom funcionamento da ..., nomeadamente, para comparecer em consultas, reuniões

escolares, entre outras (anexo 6 folhas de horas de janeiro de 2022 a agosto de 2024 16 páginas).

A realização deste horário, em momento algum, quando do interesse institucional tornou a minha prática laboral sem efeito útil independentemente do horário escolar dos residentes, que já em outros anos letivos, que não o ano letivo transato, tinham os tempos letivos no período da manhã.

No ano letivo 2024/2025, de acordo com os horários atuais, ainda que com períodos letivos concentrados nas manhãs, todos os dias entre um e três residentes chegam a ... perto das 13h30/ 14h00.

Garantir os cuidados necessários aos jovens acolhidos na ... da ... implica, bastantes vezes, que realize o horário de trabalho no período 10h -18h.

A título de exemplo e devido a necessidades imperativas ao bom funcionamento da ... e, por forma a dar resposta a necessidades dos residentes cumpre-me referir que:

- *Em janeiro de 2024 o meu horário de serviço foi 10h -18h em 18 dias.*
- *Em fevereiro de 2024 o meu horário de serviço foi 10h -18h em 13 dias.*
- *Em março de 2024 o meu horário de serviço foi das 10h-18h em 11 dias.*
- *Em abril de 2024 o meu horário de serviço foi 10h-18h em 10 dias, tendo estado ausente outros 10 dias.*
- *Em maio de 2024 o meu horário de serviço foi 10h -18h em 17 dias.*
- *Em junho de 2024 o meu horário de serviço foi 10h-18h em 8 dias, tendo estado 12 dias de férias.*
- *Em julho de 2024 o meu horário de serviço foi 10h-18h em 13 dias, tendo estado de férias 8 dias.*
- *Em agosto de 2024 o meu horário de serviço foi 10h-18h em 12 dias, tendo estado de férias em 4 dias.*
- *Em setembro de 2024, até à data desta apreciação, o meu horário de entrada foi às 10h -18h em 9 dias faltando ainda assegurar os dois dias de folga da cuidadora*
- *do dia, tendo eu estado de férias 5 dias.*

Num desses dias, quarta dia 25 de setembro, devido à falta, sem pré-aviso atempado, do cuidador da noite, cujo aviso foi realizado nesse mesmo dia pelas 10h30, realizei o horário repartido (10h-14h/18h-00h), sendo relevante dar nota de, à semelhança de outras ocasiões, ter realizado o turno “nobre” sozinho e sem que ocorresse qualquer incidente.

Em setembro de 2024, estando já em curso o primeiro período letivo (2024/2025), por ocasião das férias da cuidadora do dia, assegurei o horário 10h-18h na semana de 16 a 22, sendo que nessa semana, devido à incapacidade temporária para o trabalho da coordenadora adjunta ..., foi contratado um recurso (... auxiliar de ação educativa) para assegurar o horário 14h-22h.

Durante os períodos em que usufruí de férias em agosto e setembro de 2024, foi contratado um colaborador (...) no horário 11h-17h para suprir a minha ausência.

Nos meses de fevereiro e março de 2024, os recursos humanos remeteram-me via e-mail a indicação de que o coordenador residencial e o coordenador adjunto, deveriam realizar o horário das 14h às 22h.

No entanto, para ser viável dar resposta às necessidades da ... e dos residentes essa indicação não foi possível de ser efetivada na prática, tal como consta no registo de folha de horas, dadas as demandas diárias da

Atualmente residem seis crianças e jovens, com uma faixa etária média de 16 anos, nesta resposta que tem capacidade para oito residentes.

O funcionamento, da ... e a garantia de que o superior interesse das crianças e jovens é assegurado, não foi em nenhum momento colocado em causa nas ocasiões em que laborei no horário das 10h às 18h.

Nas minhas folgas, em períodos de férias ou em qualquer período de ausência justificada, sou substituído em funções pela coordenadora adjunta da

Independentemente do horário realizado, não sucedeu, em momento algum, da minha parte, recusa em prolongar o horário para lá dos limites previstos pela legislação laboral, tal como ilustram os registos do mapa de horas, desde 2022, que constam em anexo.

As ocasiões em que foi necessário deslocar-me para a ... em alturas em que realizei o horário 10h 18h, que ocorreram ocasionalmente, prenderam-se maioritariamente com a indisponibilidade emocional dos colaboradores presentes e/ou incapacidade destes, para darem boa resposta às necessidades dos residentes em momentos críticos e/ ou devido às faltas injustificadas e atrasos recorrentes do colega em assegurar o período noturno.

Esta questão tem vindo a ser reportada de forma recorrente, no entanto não teve lugar qualquer iniciativa por parte dos recursos humanos para fazer cessar a conduta do cuidador.

Recentemente foi assignado, à ..., um elemento de suporte para fazer face às necessidades da ... em virtude de a coordenadora adjunta (...), atualmente com incapacidade temporária para o trabalho, estar a usufruir da licença de amamentação. Essa necessidade extinguiu-se com a integração de uma colaboradora com contrato de substituição para assumir a função de coordenadora adjunta, realizando esta o horário 14h-22h (... e atualmente, desde dia 3 de agosto, ...).

Regularmente, e não 3 dias por mês, por necessidades imperativas à manutenção da capacidade de resposta do equipamento face às necessidades dos residentes, realizo o horário 10h-18h.

Semanalmente realizo o horário das 10h-18h às quartas-feiras em virtude da concretização da reunião de equipa.

A cada duas semanas realizo o horário das 10h-18h para participar em momentos de supervisão externa com os restantes coordenadores residenciais das

De três em três semanas realizo o horário 10h 18h, para efetuar a substituição da Cuidadora do dia, à segunda-feira e à sexta-feira, por folga desta.

Anualmente, por ocasião de gozo de Férias da cuidadora do dia, com função de empregada de serviços gerais, realizo o horário 10h-18h em substituição desta. Esta substituição acontece independentemente do número de dias a gozar pela colaboradora que exerce essas funções, as quais acumulo com as de coordenador residencial, nessas ocasiões.

Apenas consta no contrato uma ínfima parte das tarefas que realizo, não sendo a maior parte delas mencionadas no documento que define o vínculo laboral, o que

justifica, uma vez mais, a aceitação deste pedido, por se tratarem de tarefas maioritariamente burocráticas.

Dessa forma acrescento que, de acordo com o meu contrato, estão efetivamente assignadas à minha função as tarefas mencionadas por Vossas Excelências, no entanto, tal como consta no documento aqui anexo, “descrição de função”, são áreas específicas de responsabilidade do coordenador, cargo que ocupo, que não constam do contrato, as seguintes:

Gestão técnica de recursos humanos no contexto residencial

Gestão administrativa de recursos humanos no contexto residencial

Gestão financeira

Gestão da ...

Famílias não prioritárias/ famílias amigas

Acompanhamento de medidas

Admissão e acolhimento

PSEI

Admissão e acolhimento

Registos e passagem de informação

Gestão emocional e comportamental dos residentes

O mesmo documento de descrição de funções, refere como tarefa principal, do coordenador residencial, “Liderar e gerir a equipa residencial com o objetivo de manter o funcionamento da ... alinhado com as necessidades físicas, emocionais e sociais dos residentes.”

As tarefas referidas, que por requererem tempo, concentração e disponibilidade para reflexão, não são viáveis de concretizar, na sua grande maioria, em simultâneo com a gestão de residentes (anexo 7 4 páginas).

No que respeita às funções do coordenador Adjunto no documento de descrição de função (a nexa 8 3 páginas) é referida como tarefa principal “apoiar a função de coordenação, particularmente, nas áreas educativa, de saúde e social”.

As áreas específicas de responsabilidade do coordenador adjunto, que implicam, essas sim urna presença, diária, estável e constante, são:

Saúde

Escola

Atividades

Voluntários

Avaliação diagnóstica

Gestão emocional dos residentes

Registos e passagem de informação

Mais informo que a recusa da ... em vincular-se a um horário que é, na prática, o efetivamente praticado desde janeiro de 2021, irá levar à perda de referência paternal das duas crianças menores de 12 anos, de quem sou progenitor.

Situação esta motivada pelo facto de, desde o falecimento da minha mãe em abril do corrente ano, não ter qualquer suporte familiar que me permita dar resposta às necessidades das crianças, no período “nobre”, nas semanas em que estão ao meu cuidado.

Foi exatamente por realizar, de forma recorrente, o horário das 10h às 18h, que diligenciei juridicamente para obter a residência alternada e potencieei nos meus filhos,

com especial ênfase na criança mais velha, a expectativa de terem uma referência parental presente e ativa no seu desenvolvimento integral enquanto pessoas.

O vínculo emocional e a referência parental, necessário e mencionado por Vossas Excelências, que represento para os residentes da ..., ..., em nada ficará prejudicado por realizar o horário 10h-18h, uma vez que, na prática já é esse o horário que, maioritariamente, é efetivo desde 2021.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

“(...) 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 a atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”;

2.3. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6);

2.4. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e Internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o

fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.5. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia.

Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.6. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo na alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.9. Na esfera do Direito Nacional, o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de

Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)”.

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.13. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.14. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.19. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.20. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é o resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.21. 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.

2.22. 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 pela trabalhadora seja

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.

enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.23. 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.

2.24. 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.

III – O CASO EM ANÁLISE

3.1. No caso em apreço, o trabalhador apresenta um pedido de horário flexível, de modo a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, pretendendo exercer a sua atividade, ***no horário das 10h00 às 18h00, em jornada contínua, nas semanas em que os menores estão ao meu cuidado.***

Conforme se afere do Acordo de Regulação das Responsabilidades Parentais, homologado por Sentença proferida pelo Juiz 4 do Juízo de Família e Menores do Tribunal Judicial da Comarca de Lisboa, os menores, com efeitos a partir de 3 de junho de 2024, passaram a residir em residência alternada, com periodicidade semanal, com cada um dos

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

progenitores.

3.2. Analisado o pedido formulado pelo trabalhador, somos de concluir que se mostram cumpridos os requisitos formais impostos pelo n.º 1 do artigo 57.º do C.T..

3.3. Quanto ao horário formulado pelo trabalhador requerente no pedido dirigido à entidade empregadora, tal como se refere no ponto **2.22** do presente parecer, o entendimento maioritário desta Comissão vai no sentido da possibilidade do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, indicar uma amplitude temporal diária e semanal, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes.

3.4. Sendo que, o horário apresentado pelo trabalhador tem-se por enquadrável nos turnos existentes, na medida em que, a entidade empregadora não contraria a existência do mesmo, e, por outro lado, alega o trabalhador na apreciação à intenção de recusa que essa formulação horária tem vindo a ser por si praticada desde janeiro de 2021.

3.5. De referir, ainda, que é entendimento maioritário desta Comissão ser 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/ou 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.

3.6. A intenção do legislador que subjaz à construção da norma, 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 indicar a amplitude horária em que pretende exercer a sua atividade profissional por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares

3.7. A este propósito, refere o Douto Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02/03/2017 proferido no âmbito do processo n.º ..., disponível em www.dgsi.pt que: “(...)

entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o artigo 56.º n.º 2 do código do trabalho, aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, tudo aquilo que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário uma vez definido na sua execução seja fixo.”

3.8. Quanto ao poder de direção da entidade empregadora, esclarece no mesmo Aresto que: *“São constitucionalmente protegidos os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e a liberdade de organização empresarial (cfr. Arts 61.º e 80.º n.º 1 al c) da Constituição da Púbrica portuguesa). Mas esses interesses e direitos enfrentam, porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os supra referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, já que estes se sobrepõem àqueles quando em confronto e que estes só cedem perante aqueles quando em presença de interesses imperiosos.*

3.9. Na mesma esteira segue o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019, proferido no âmbito do processo n.º ..., disponível em www.dgsi.pt, que sobre o conceito de horário flexível discorre o seguinte: *“Apesar do horário solicitado ter horas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois, trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do filho menor(...). E esta é a essência da definição de horário flexível.”* (sublinhado nosso).

3.10. O horário flexível surge, assim, como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio aos seus filhos, acudindo às necessidades decorrentes da situação natural de dependência, 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.

3.11. 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/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)].

3.12. Refira-se, ainda, que é competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse Público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrado.

3.13. Não obstante, considerando que a entidade empregadora fundamenta a intenção de recusa com a existência de exigências imperiosas, cumpre agora analisar se resultam, efetivamente, demonstradas exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou, impossibilidade de substituição do trabalhador por ser indispensável, que justifiquem a recusa, sendo que, apenas, e só, sob a alegação de uma destas circunstâncias é permitido à entidade empregadora recusar o pedido de trabalho mediante horário de trabalho flexível.

3.14. No que concerne à intenção de recusa, é, pois, de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição do trabalhador, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

3.15. E a propósito do conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º ..., consultável em

www.dgsi.pt, segundo o qual: “*só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excepcionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento*”.

3.16. E, conforme postula, o Doute Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 28/06/2023 proferido no âmbito do processo n.º ..., disponível em www.dgsi.pt que refere que: “*Necessidades imperiosas ou impreteríveis são aquelas que não podem deixar de ser colmatadas sob pena de o prejuízo causado ao empregador ultrapassar claramente aquele que é imposto ao trabalhador.*”

3.17. Contudo, somos de concluir que, a entidade empregadora não logrou demonstrar a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço ou quanto à impossibilidade da substituição do trabalhador, e que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

3.18. Não demonstrou a entidade empregadora factualidade concludente à efetiva existência de exigências imperiosas do funcionamento, ónus que se impunha cumprir, pois, apesar de alegar, não logrou concretizar, objetiva e inequivocamente os seus argumentos. Em rigor, não resulta evidente, no presente processo, que a concessão da atribuição do horário solicitado implicaria, *per si*, uma falta de recursos humanos em qualquer faixas horárias do funcionamento da instituição, ou que, por via da sua atribuição ficaria comprometida a prossecução do seu fim, porquanto, não basta à entidade empregadora invocar as contingências que se inserem na gestão normal e expectável de qualquer

organização no que concerne à definição dos tempos de trabalho e à alocação dos recursos humanos disponíveis.

3.19. Alias, o que resulta demonstrado é precisamente o inverso, ou seja, que o cumprimento do horário formulado pelo trabalhador requerente adequa-se ao prosseguimento da superior atividade da instituição, bem como, adequa-se à boa execução das funções que lhe estão acometidas, pois, se assim não fosse, o trabalhador não teria cumprido esse horário desde, pelo menos, o ano de 2021.

3.20. Alias, vem referido pelo trabalhador requerente, e se confirma pelos mapas mensais de registo de horas juntos, nos meses de janeiro, fevereiro, março, abril, maio, junho, julho, agosto e setembro, o trabalhador requerente cumpriu durante, 13, 11, 10, 17, 8, 13, 12, e 9 dias, respetivamente, o horário das 10h-18h.

3.21. Ao demais, cumpre relembrar que, o trabalhador apenas pretende a formulação horária das 10h- 18h nas semanas em que tem os menores a seu cargo, o que representa 2 semanas por mês, de forma alternada.

3.22. Acresce, ainda, que pelo facto de o trabalhador requerente ter vindo a cumprir o horário que agora pretende ver instituído por via do regime da flexibilidade de horário de trabalho, é forçoso concluir que, nos períodos em que o cumpre, não fica impossibilitada a sua substituição. Na verdade, nada resultou demonstrado pela entidade empregadora quanto a essa impossibilidade de substituição.

3.23. Os critérios de *“exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa”* e a *“impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”*, que possam justificar recusa da entidade empregadora na atribuição de um horário flexível, não se expressam com meras alegações, antes, devem ser materializados com factos concretos que permitam a análise casuística da sua efetiva existência.

3.24. “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 excepcionais, 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

3.25. 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.

3.26. Com efeito, além de considerações tendencialmente generalistas, a entidade empregadora não logrou demonstrar quaisquer factos concretos que se possam materializar em exigências imperiosas, como sendo, quais os períodos de trabalho que deixaram de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido no seu local de trabalho.

3.27. 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, 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.

3.28. Até porque, a maior penosidade na prestação de trabalho por parte dos restantes trabalhadores não constitui per si uma situação inexigível para a entidade empregadora a fim de manter o normal funcionamento do serviço. Conforme referido no Ac. TRP, proc. n.º ..., 18/05/2020: “O artigo 57.º do Código do Trabalho, ao regulamentar o exercício do direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, prevê no seu n.º 2 que o empregador apenas se lhe pode opor invocando exigências imperiosas relacionadas com o

funcionamento da empresa ou serviço ou a impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável. Tais exigências imperiosas não se exprimem na maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou no maior ou menor encargo para o empregador perante a necessária gestão do respetivo quadro de pessoal

3.29. 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.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

4.1. A CITE emite **parecer desfavorável à intenção de recusa** da entidade empregadora ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares

4.2. A entidade empregadora deve proporcionar ao trabalhador 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.

4.3. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, 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.

IV - A CITE informa que:

1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).
2. Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.

3. A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 23 DE OUTUBRO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)