

PARECER N.º 1240/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível e em regime de teletrabalho a trabalhadora a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, nos termos do n.º 5 e 6 dos artigos 57.º do Código do Trabalho, por remissão do n.º 2 do artigo 101.º E, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 03 de abril e do art.º 166.ºA, nº 6, respetivamente, todos do Código do Trabalho.

Processo n.º 6031-FH-CI/2024

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ... enviou à CITE, em **21 de outubro de 2024**, por comunicação eletrónica, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora

1.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, por comunicação eletrónica do dia **16 de outubro de 2024**, nos seguintes termos:

“(…)

..., técnica superior de serviço social, a desempenhar funções de assistente social, no Serviço Social do ..., vem solicitar a V. Exa.

a) Autorização para exercer a sua atividade em regime de teletrabalho por direito, ao abrigo do disposto no artigo 166º-A do Código do Trabalho

b) Autorização para exercer a sua atividade em regime de horário flexível, ao abrigo do disposto nos artigos 101º-D e 101º-E ambos do Código do Trabalho o que faz com base nos seguintes fundamentos:

1. À Requerente, como já é do vosso conhecimento, foi atribuído o estatuto de cuidador informal, não principal, conforme decisão proferida pelo Instituto da Segurança Social, de que se junta cópia e bem assim do respetivo cartão de cuidador informal – cfr. Doc. 1 e 2.

I - AUTORIZAÇÃO PARA EXERCER A SUA ATIVIDADE EM REGIME DE TELETRABALHO POR DIREITO

2. Assim, em face do disposto no n.º 5 do artigo 166º-A do Código do Trabalho, tem a Requerente direito a exercer a sua atividade em regime de teletrabalho.

3. As funções desempenhadas pela Requerente são manifestamente compatíveis com a sua realização à distância, não decorrendo, do desenvolvimento da atividade em regime de teletrabalho, qualquer prejuízo para o serviço.

4. Na verdade, para o desempenho das suas funções a Requerente dispõe de telemóvel da instituição, tem acesso ao programa do instituto no seu domicílio, com acesso direto ao ..., podendo, por essa razão, exercer todas as suas funções e bem assim ser contactada diretamente pelos doentes, pelos familiares e pelas equipas.

5. Tanto assim é que, atualmente, a Requerente já desenvolve, no seu domicílio, muitas das suas tarefas profissionais.

6. O perfil da Requerente é manifestamente compatível com as exigências de gestão do trabalho autónomo, porquanto desenvolve a sua atividade profissional na instituição há mais de 20 anos, revelando grande responsabilidade e profissionalismo, a que acresce a circunstância de, no desenvolvimento da sua atividade, dispor de autonomia de decisão.

7. Para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho, a Requerente declara expressamente que dispõe dos meios necessários à realização do trabalho e está de acordo em utilizá-los, sem direito a qualquer compensação para o efeito.

8. Por último acrescenta-se que o exercício da sua atividade em regime de teletrabalho não prejudica o trabalho assistencial, uma vez que a Requerente estará sempre disponível à distância, no seu domicílio, bem como estará disponível para realizar as substituições, presencialmente, sempre que necessário, e assegurar o serviço onde está alocada quando a sua substituição não esteja assegurada.

9. Acresce que em Parecer já emitido pela Coordenadora do Serviço Social foi admitida a possibilidade de um dia de teletrabalho semanal, para realização de trabalho indireto, que poderá ser desenvolvido, fora do contexto hospitalar (registos, articulações com o exterior, desenvolvimento do Manual da Qualidade, procedimentos escritos dos serviços, entre outras tarefas burocráticas).

10. Assim, nada obsta à prestação do trabalho em regime de teletrabalho, em regime misto, desempenhando as suas tarefas em teletrabalho à sexta-feira.

II - AUTORIZAÇÃO PARA EXERCER A SUA ATIVIDADE EM REGIME DE HORÁRIO FLÉXIVEL

11. Consagra o artigo 101º-D do Código do Trabalho que “o trabalhador cuidador tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, de forma seguida ou interpolada, enquanto se verificar a necessidade de assistência.”

12. Considerando o atual horário de trabalho da Requerente e o tempo necessário de deslocações da sua residência (Cartaxo) para o local de trabalho (Lisboa), aquela não consegue dar a necessária assistência à sua mãe, de quem é cuidadora informal.

13. A realização da sua prestação de trabalho apenas um dia por semana em regime de teletrabalho, conforme resulta do Parecer emitido e cujo pedido de autorização se fez supra, continua a impossibilitar a Requerente de dar a necessária assistência à pessoa cuidada a seu cargo.

14. Por forma a que possa dar a necessária assistência, a Requerente necessita de ficar na sua residência outro dia por semana, desenvolvendo assim a sua atividade presencial em três dias por semana.

15. A Requerente pretende cumprir a mesma carga horária semanal, distribuindo a carga horária desse dia em que ficaria dispensada para a prestação de cuidados (7 horas), nos restantes três dias, cumprindo 10 horas diárias num dia e 9 horas diárias nos restantes dois dias.

16. Tal redistribuição da sua carga horária agora proposta cumpre integralmente os limites impostos pelo disposto no artigo 56º, n.º 4 do Código do Trabalho.

17. Os três dias de trabalho presencial a realizar pela Requerente poderão ser indicados pela Empregadora de acordo com as efetivas necessidades do serviço.

18. Não se indica qualquer prazo para a prestação de trabalho em horário flexível, porquanto o mesmo deverá vigorar enquanto se verificar a necessidade de assistência da pessoa cuidada, limite temporal referido no n.º 1 do artigo 101º-D do Código do Trabalho.

19. O novo horário de trabalho deverá ter o seu início a partir de 18/11/2024, cumprindo-se assim o prazo de 30 dias de antecedência consagrado no n.º 1 do artigo 101º-E do Código do Trabalho. (...).”

1.3. A trabalhadora refere juntar ao seu pedido dois documentos, entre os quais o cartão de cuidador informal que é válido até 14.03.2025.

1.4. A entidade empregadora veio por ofício de **18 de outubro de 2024**, manifestar **intenção de recusar pedido formulado**, nos seguintes termos:

“ (...)Através de mensagem de correio eletrónico datada de 16/10/2024, foi solicitada autorização para exercer atividade em regime de teletrabalho ao abrigo do disposto no artigo 166.º-A do Código do Trabalho, bem como, desempenhar funções em regime de horário flexível, ao abrigo do disposto nos artigos 101º-D e 101º-E, ambos do Código do Trabalho.

Face ao pedido apresentado, foi solicitado o parecer da Coordenadora do Serviço Social, de forma a aferir a exequibilidade do pedido e seu impacto na atividade do serviço.

Neste sentido e de acordo com a informação prestada, a qual o Conselho de Administração acompanha, no que respeita ao desempenho de funções em regime de teletrabalho considera-se que o mesmo não deverá ser concedido, atentas as funções do Assistente Social em contexto hospitalar, as quais são baseadas em intervenções de prestação de cuidados diretos com o doente e a família, assim como a integração em equipas multidisciplinares, com avaliações de necessidades constantes e dinâmicas.

Saliente-se que de acordo com as atividades descritas na sua ficha de funções e responsabilidades por posto de trabalho, o trabalho diário é realizado em quatro momentos: acolhimento, organização do plano individual de cuidados, acompanhamento psicossocial e preparação da continuidade de cuidados, através do desenvolvimento de uma relação empática e de interajuda.

Assim, e atentas as atividades inerentes, projeta-se o indeferimento do pedido, no que concerne ao desempenho de funções, 1 por dia por semana, em regime de teletrabalho.

Relativamente à atribuição do horário flexível, nos termos apresentados no requerimento, designadamente, através da distribuição da carga horária semanal por 3 dias em regime de trabalho presencial e 1 dia em regime de teletrabalho, o mesmo não corresponde às necessidades do serviço, considerando que a distribuição horária proposta geraria um dia da semana sem prestação de atividade. Nestes termos, o desempenho de funções neste regime iria prejudicar o funcionamento da equipa de Serviço Social, o que, aliado ao aumento de solicitações por parte das equipas multidisciplinares, não seria ético, isto é, sobrecarregar-se-iam outros elementos da equipa com trabalho acrescido, no parecer da coordenadora do serviço.

Assim, e no que respeita ao pedido de horário flexível nos termos apresentados por V. Exa., projeta-se o seu indeferimento.

. (...)"

1.5. Não consta do expediente remetido à CITE que a trabalhadora tenha vindo responder aos fundamentos da intenção de recusa.

1.6. 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. Analisado o pedido da trabalhadora e conjugação com os fundamentos da intenção de recusa, entendemos que o pedido apresentado pela trabalhadora cumpre os requisitos previstos no art.º 166º-A, nº5 do Código do Trabalho, por entendermos que, em concreto, se verifica a compatibilidade do regime de teletrabalho com a atividade desempenhada e que a entidade empregadora dispõe de recursos técnicos e meios para o efeito.

2.2. Por um lado, a própria trabalhadora refere que “atualmente, (...) já desenvolve, no seu domicílio, muitas das suas tarefas profissionais”, e que “dispõe de telemóvel da instituição, tem acesso ao programa do instituto no seu domicílio, com acesso direto ao ..., podendo, por essa razão, exercer todas as suas funções e bem assim ser contactada diretamente pelos doentes, pelos familiares e pelas equipas”.

2.3. Por seu turno, a entidade empregadora na fundamentação da intenção de recusa refere apenas que o teletrabalho não deve ser concedido, nos termos pretendidos, *atentas as funções do Assistente Social em contexto hospitalar, que são baseadas em intervenções de prestação de cuidados diretos com o doente e a família, assim como a integração em equipas multidisciplinares, com avaliações de necessidades constantes e dinâmicas.*

2.4. Acontece que a trabalhadora não solicita a prestação de trabalho, de forma integral, em regime de teletrabalho. Solicita, antes, que esta prestação se reduza a um dia por semana, em razão da necessidade de prestar assistência à sua mãe de quem é cuidadora. O que, naturalmente, significa que nos restantes dias a prestação será realizada em contexto hospitalar.

2.5. Considerando que a entidade empregadora nada refere quanto à referida prestação de trabalho no domicílio - que a trabalhadora já vem praticando - afigura-se que um dia por semana em regime de teletrabalho, nos termos pretendidos, não é incompatível com a atividade desempenhada e que existem já recursos técnicos e meios para o efeito.

2.6. Cumpre antecipadamente esclarecer que a Lei nº 83/2021 de 6 de dezembro estabelece dois regimes diferenciados no que concerne à prestação de trabalho em regime de teletrabalho.

2.7. Assim, o art.º 165º, nº1, do Código do Trabalho considera teletrabalho “a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.” Neste contexto, o artigo 166º sob a epígrafe “Acordo para prestação de teletrabalho”, determina, no seu nº2, que “[a] implementação do regime de teletrabalho depende sempre de acordo escrito, que pode constar do contrato de trabalho inicial ou ser autónomo em relação a este.”; relativamente ao conteúdo do acordo escrito de teletrabalho, o mesmo deve conter e definir “a periodicidade e o modo de concretização dos contactos presenciais a que se refere a alínea c) do n.º 1 do artigo 169.º-B.”, conforme dispõe o nº4, h), do mesmo artigo; finalmente, determina ainda o nº 9 do mesmo artigo 166º que “[o] empregador pode definir, por regulamento interno publicitado, e com observância do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, aprovado pelo Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, as atividades e as condições em que a adoção do teletrabalho na empresa poderá ser por ele aceite.”

2.8. Por seu turno, e sob a epígrafe “Direito ao regime de teletrabalho”, dispõe o art.º 166º-A, nºs 5 e 6, o seguinte:

“(…) 5 - Tem ainda direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, pelo período máximo de quatro anos seguidos ou interpolados, o trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, mediante comprovação do mesmo, nos termos da legislação aplicável, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.

6 - O empregador pode opor-se ao direito previsto no número anterior quando não estejam reunidas as condições aí previstas ou com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, sendo nestes casos aplicável o procedimento previsto nos n.ºs 3 a 10 do artigo 57.º, com as necessárias adaptações. (...)"

2.9. Por conseguinte, a consagração do direito ao exercício da atividade contratada em regime de teletrabalho no caso de trabalhadores a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal afasta a aplicação do regime previsto no art.º 166º do Código do Trabalho, uma vez que o empregador apenas se pode opor a tal exercício com fundamento nas condições elencadas no nº 6 do art.º 166º-A, do mesmo diploma, sendo consequentemente aplicável o procedimento previsto no art.º 57º, nºs 3 a 10, do CT, designadamente os nº5 e 6, que determinam o envio do processo para apreciação pela CITE para efeitos de emissão de parecer prévio.

2.10. Este regime diferenciado fundamenta-se na tutela da conciliação entre a actividade profissional e a vida familiar dos cuidadores, em consonância com a disciplina prevista na Directiva 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, que esteve na base da consagração deste regime. A este propósito, veja-se o Considerando 34 da referida Directiva no qual se prevê que “[a] fim de incentivar os trabalhadores que são progenitores e cuidadores a permanecerem no ativo, é importante que possam adaptar os horários de trabalho às suas necessidades e preferências pessoais. Para o efeito, e com ênfase nas necessidades dos trabalhadores, eles deverão ter o direito de solicitar regimes de trabalho flexíveis, para adaptarem os seus ritmos de trabalho, nomeadamente, se possível, pela utilização de regimes de teletrabalho, horários de trabalho flexíveis ou uma redução das horas de trabalho para poderem prestar cuidados.”

2.11. Voltando ao caso em análise, significa isto que o pedido agora recusado é motivado pelo exercício de um direito legalmente previsto no artigo 166º A, nº 5 do Código do Trabalho.

2.12. Como referimos, considerada a validade do pedido do trabalhador, dispõe o nº 6 deste artigo que “o empregador pode opor-se ao direito previsto no número anterior quando não estejam reunidas as condições aí previstas ou com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, sendo nestes casos aplicável o procedimento previsto nos n.os 3 a 10 do artigo 57.º, com as necessárias adaptações.”

2.13. Parece-nos seguro afirmar que, no caso em apreço, e como também já referimos, não se suscitam dúvidas quanto à compatibilidade das funções exercidas e a disponibilidade de recursos e meios para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho **em apenas um dia da semana**, pelo que cumpre analisar as alegadas exigências imperiosas da empresa.

2.14. Para o efeito, e conforme determinação legal, fazemos apelo ao disposto no artigo 57º nº 3 a 10 do Código do Trabalho e às orientações doutrinárias e jurisprudenciais que têm vindo a ser

seguidas em matéria de horário flexível e trabalho a tempo parcial, enquanto ferramentas legais destinadas à conciliação, que será necessariamente o desidrato último do legislador quando aplica subsidiariamente este regime ao cuidador informal.

2.15. Valendo assim as mesmas considerações, por aplicação subsidiária, diremos que “[a]s exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido (...), 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 (...) recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo ...) disponível em www.dgsi.pt

2.16. Exige-se, neste pressuposto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização estrutural da empresa ou serviço, o desenvolvimento da sua atividade ou negócio core e a forma de prestação desta atividade profissional, não permite o seu exercício em regime de teletrabalho, neste caso destinado a facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a cuidador/a.

2.17. Ora, a análise dos constrangimentos invocados pela entidade empregadora, que assenta fundamentalmente nas características das funções do Assistente Social em contexto hospitalar, sem cuidar de referir que algumas dessas funções podem ser prestadas no domicílio, como já são no caso da requerente, remete-nos para um quadro que contextualiza, apenas em abstrato, as funções desempenhadas.

2.18. Por outro lado, as circunstâncias que a entidade empregadora considera impeditivas para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho não se encontram suficientemente concretizadas, designadamente enquanto exigências imperiosas de funcionamento do serviço, para obstar ao exercício de um direito que a requerente reduz a um dia por semana.

2.19. Cumulativamente, a trabalhadora requer ainda a prestação de trabalho em regime de horário flexível, ao abrigo do artigo 101º-D do Código do Trabalho nos termos do qual “o trabalhador cuidador tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, de forma seguida ou interpolada, enquanto se verificar a necessidade de assistência.”

2.20. Refere a trabalhadora que “considerando o atual horário de trabalho e o tempo necessário de deslocações da sua residência (Cartaxo) para o local de trabalho (Lisboa), não consegue dar a necessária assistência à sua mãe, de quem é cuidadora informal, pelo pretende cumprir a mesma carga horária semanal, distribuindo a carga horária desse dia em que ficaria dispensada

para a prestação de cuidados (7 horas), nos restantes três dias, cumprindo 10 horas diárias num dia e 9 horas diárias nos restantes dois dias, a determinar pela entidade empregadora de acordo com as efetivas necessidades do serviço.

2.21. Dispõe o nº2 do artigo 101º-D do Código do Trabalho que se entende por horário flexível o previsto nos n.os 2 a 4 do artigo 56.º.

2.22. O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT nos termos do qual “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”, 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”.

2.23. 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.

2.24. 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.

2.25. 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.

2.26. 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.

2.27. 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”.

2.28. 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.

2.29. Nos termos do artigo 57º, nº 2 do Código do Trabalho “ o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.”

2.30. No caso em apreço a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, para prestar assistência e cuidados à sua mãe, comprovando o reconhecimento do estatuto de cuidador informal não principal, solicitando que, a par de um dia de prestação da sua atividade profissional em regime de teletrabalho, lhe seja autorizada a prestação de trabalho em três dias, cumprindo 10 horas diárias num dia e 9 horas diárias nos restantes dois dias, a determinar pela entidade empregadora de acordo com as efetivas necessidades do serviço.

2.31. Ainda que o pedido da trabalhadora seja enquadrável no nº 3 do artigo 56º do Código do Trabalho, na medida em que lhe é permitido realizar até dez horas de trabalho em cada dia conquanto consiga cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, a verdade é que, no caso concreto, a trabalhadora não indica, com precisão, os limites do tempo de trabalho que é justamente, e por definição, a faculdade que é concedida neste regime.

2.32. A falta de indicação destes limites desvirtua o pedido de horário flexível se tivermos em consideração que o artigo 200º do Código do Trabalho entende que “o 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.”

2.33. Neste pressuposto, e sem prejuízo de a trabalhadora, querendo, formular novo pedido, consideramos que o pedido para prestação da atividade profissional em regime de horário flexível não se mostra em condições de ser apreciado, ficando prejudicada a análise da intenção de recusa da entidade empregadora.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE emite **parecer desfavorável** à recusa da entidade empregadora ... relativamente ao pedido de **prestação de trabalho em regime de teletrabalho** apresentado pela trabalhadora ... a quem foi reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal.

E emite **parecer favorável** à recusa da mesma entidade empregadora relativamente ao pedido de **prestação de trabalho em regime de horário flexível** apresentado pela trabalhadora ... a quem foi reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal.

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 20 DE NOVEMBRO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.