

PARECER N.º 1313/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 6426-FH/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em **07.11.2024**, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções de enfermeira na entidade empregadora supramencionada.

1.2. Em **18.10.2024** a entidade empregadora recebeu da trabalhadora supra identificada pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, formulado nos seguintes termos:

- a) *Que tem a seu cargo dois filhos menores de idade 12 anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação;*
- b) *Que pretende exercer o direito a trabalhar em regime de horário flexível, nos turnos da manhã, de segunda a sexta-feira, das 8h30 às 14h30, e está disponível a realizar o dia de sexta-feira das 8h às 20h30, para complemento das 35horas semanais;*
- c) *Que não tem nenhum apoio familiar alargado próximo da sua área de residência que possa tratar dos seus filhos nos períodos de final de tarde e noite;*
- d) *Que solicita a dispensa de trabalhar aos fins de semana e feriados, para convivência familiar, para que os menores tenham perceção do agregado familiar;*

1.3. Por email datado de **30.10.2024**, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, alegando a exigências imperiosas, formulada nos seguintes termos:

“(...) Relativamente ao pedido de horário flexível, sugere que o seu horário seja atribuído num período diário de segunda a sexta-feira, com início às 8 horas e fim às 14,30h, com possibilidade de prolongar o horário de término para as 20,30h, às sextas-feiras e descanso semanal ao sábado e domingo. Não laborar em dias de feriado, devendo vigorar até que o seu descendente complete o décimo segundo ano de vida.

Informo que a Enfermeira exerce funções num serviço de internamento, e está vinculada a um regime de trabalho por turnos, rotativos, que inclui fins de semana, feriados e trabalho noturno, distribuído pelos sete dias da semana, 365 dias por ano. A Senhora Enfermeira ... já usufrui de horário flexível, trabalhando no turno da Manhã de segunda a quinta-feira, e à sexta-feira, turno da Manhã ou Tarde. Ainda acordado trabalhar 4 turnos, Manhã ou Tarde, em dois fins de semana. Requer agora trabalhar apenas 5 dias, fixando para o efeito, de antemão, o horário

que pretende: das 8h00 às 14,30h estando disponível a realizar o dia de sexta-feira (8h às 20,30h) para complemento das 35 horas semanais.

Refere ainda que não pode realizar turnos da tarde devido ao encerramento da creche às 18,30H, mas no fundamento anterior propõe-se trabalhar às sextas feiras até às 20.30H! Ora, este pedido é uma alteração do seu horário de trabalho, pois as jornadas, são: Manhã (8h às 14h30), tarde (14h às 20h30), Noite (20h00 às 08h30), a serem distribuídas de segunda-feira a Domingo.

Pela especificidade do Serviço de Medicina A, que para além do internamento de doentes do foro de medicina Interna, tem uma unidade de Oncologia (10 camas fixas), e ainda, para além desta lotação, é o serviço preferencial para internamento de doentes oncológicos o que implica a dotação de profissionais altamente qualificados e dedicados. Os tratamentos a esses doentes obrigam a uma vigilância contínua e a uma monitorização constante das reações adversas. O período de integração e a formação para estes enfermeiros é superior aos dos outros serviços de medicina, pelo que, as equipas não podem ser mobilizadas devido às atividades complexas do serviço e dos doentes em situação aguda/crítica com essas doenças. O método de trabalho é individualizado, pelo que o profissional é responsável por prestar todos os cuidados aos doentes atribuídos nesse turno (plano de trabalho do serviço), promovendo a continuidade dos mesmos para os turnos seguintes. O serviço está dotado com 47 enfermeiros, verificando-se um défice de sete (7) enfermeiros. Presentemente recorre-se a trabalho extraordinário para manter a atividade assistencial, e isto porque no presente ano o Ministério da Saúde e o Ministérios das Finanças não aprovaram o aumento de profissionais de Enfermagem para a A não autorização da contratação de mais enfermeiros não permite colocar outro profissional de enfermagem em simultâneo (mais um enfermeiro na equipa) de forma a capacitá-lo e formá-lo com a experiência necessária (tempo), nem de substituir o horário pretendido sem comprometer os cuidados aos doentes e as atividades do serviço.

A distribuição dos enfermeiros pelos turnos acima referidos é desigual, dado que a afluência de doentes, é diferente, como facilmente se compreende.

De facto, do ponto de vista da organização dos turnos, os trabalhadores são assim distribuídos:

Manhã Mínimo 12 enfermeiros

Tarde Mínimo 8 enfermeiros

Noite Mínimo de 6 enfermeiros

Este número de trabalhadores por turno representa o mínimo de enfermeiros necessários para satisfazer as necessidades dos doentes, tendo em conta que os doentes estão internados e precisam de cuidados de enfermagem nas 24 h do dia inclusive aos fins de semana.

No presente momento o serviço tem já:

Duas enfermeiras ausentes por baixa prolongada;

Duas enfermeiras com licença de parentalidade regressando em janeiro e que iram usufruir de horário de Amamentação;

Quatro enfermeiras em horário de amamentação condicionando a prestação de cuidados na entrada e saída dos turnos por atribuição do direito que a Lei determina, do direito da dispensa de duas horas por dia;

Doze enfermeiros com horário flexível, atribuídas por lei / deliberação de Vossas Excelências, ainda, outro pedido a aguardar a Vossa decisão Dois enfermeiros com horários condicionados pelos horários flexíveis dos conjugues em que, um trabalha no mesmo serviço e outro no Serviço de Urgência.

Duas enfermeiras com limitação laboral por junta médica, não podendo fazer carga nem mobilizar doente

Ainda, a usufruir do estatuto de trabalhador estudante, três profissionais, a frequentar o mestrado Cuidados Especializados à Pessoa com Doença Crónica e Cuidados Especializados à Pessoa em Situação Paliativa, sendo uma mais valia para o serviço pelas suas especificidades

Fazem parte da equipa três profissionais com idade superior a 50 anos a quem não pode ser autorizado a isenção do trabalho noturno, conforme a lei, pela necessidade de assegurar os cuidados de enfermagem.

As recomendações da OIT e dos Sindicatos da classe referem que a elaboração dos horários deve ter como objetivo:

1. Distribuir os enfermeiros de forma equitativa, em número e competências desenvolvidas, pelos vários turnos;
2. Respeitar os direitos dos enfermeiros enquanto pessoas e profissionais.

Para criar justiça, estes pressupostos devem aplicar-se a todos os profissionais.

(...)

II. Decisão

Tendo em conta o atrás informado, não existência de recursos de Enfermagem para assegurar os turnos tendo em conta que já estão autorizados doze (12) horários flexíveis, e ainda condicionantes resultantes dos horários flexíveis

dos conjugues. A Enfermeira ... vai gozar do horário de amamentação, gozando uma hora no início do turno e outra no fim do turno, conforme a lei, acordado entre a requerente e o enfermeiro gestor e já autorizado.

Assim, tendo em conta as exigências imperiosas do funcionamento do serviço em que é necessário assegurar cuidados seguros e de qualidade aos doentes e ainda o número de trabalhadores existentes no serviço com os mesmos direitos legais de conciliarem a atividade profissional com a vida familiar, só é possível se houver rotatividade/cedência, de forma a que todos possam usufruir do horário Flexível a que têm direito.

Como não é possível concentrar todas estas limitações, a Instituição propõe, manter o Horário Flexível já autorização. Refiro, que dos documentos apresentados, não à evidência de qualquer impedimento profissional do outro progenitor, na partilha da responsabilidade parental. Para poder conciliar a vida profissional com a vida familiar, propomos que mantenha dois fins de semana por mês sem qualquer turno, como anteriormente, e metade dos feriados anuais de comum acordo entre as partes.

A ..., zelosa e atento aos interesses dos seus trabalhadores, que muito estima, tentando conciliar as necessidades dos profissionais com as necessidades do serviço, analisado que foram os documentos apresentados e os recursos humanos para fazer face ao tratamento dos doentes internados a necessitar de cuidados individualizados com vigilância e monitorização contínua, não pode ser concedido deferimento ao horário flexível, conforme solicitado pela requerente.”

1.4. Por email datado de **30.10.2024**, a trabalhadora solicitou a remessa do processo à CITE.

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 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 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.

III – O CASO EM ANÁLISE

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

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

3.1. No caso em apreço, a trabalhadora, que se encontra vinculada a um PNT de 35 horas semanais, no pedido que dirigiu à entidade empregadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível aos filhos menores de 12 anos, requereu a elaboração de um horário de **segunda a sexta-feira, das 8h30 às 14h30, estando disponível a realizar o dia de sexta-feira (8h às 20h30) para complemento das 35 horas semanais.**

3.2. Considerando a formulação de horário apresentado pela trabalhadora, impõe-se recordar que, consagra o n.º 4 do artigo 56.º do C.T. que: *“O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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.”* (sublinhado nosso).

3.3. Ora, analisando o pedido formulado pela trabalhadora, verifica-se que o mesmo não permite cumprir o PNT, na medida em que, vem formulado em violação dos limites imposto pelo n.º 4 do artigo 56.º C.T.

3.4 O referido preceito legal consagra que: *“O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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”*.(sublinhado nosso).

3.5. O pedido da trabalhadora consiste, na prática, no seguinte:

- a) Trabalhar 4 (quatro) dias por semana no horário das 8:30h às 14:30h, o que corresponde a 6 horas de trabalho diário;
- b) Trabalhar 1 (um) dia por semana, à sexta-feira, no horário das 8h às 20:30h, o que corresponde a 12,5 horas de trabalho diário.

3.6. A primeira formulação horária (das 8:30h às 14:30h), apenas permite uma cobertura de 24h das 35h do PNT a que está vinculada, sendo que, para cumprimento do restante período do PNT, a trabalhadora propõe uma carga horária de 12,5 horas uma vez por semana, o que contraria a limitação de 10h de trabalho diário imposta na disposição legal supramencionada.

3.7. Assim formulado, o pedido da trabalhadora não cumpre o requisito legal de admissibilidade consagrado no já referido n.º 4 do artigo 56.º do C.T – (quanto ao cumprimento do PNT), e o não cumprimento deste requisito legal, inviabiliza a apreciação da pretensão da trabalhadora, ficando igualmente inviabilizada a apreciação dos motivos invocados pela entidade empregadora na intenção de recusa.

3.8. Sem prejuízo do anteriormente exposto, nada obsta a que a trabalhadora, se assim o entender, elabore um novo pedido, devendo garantir o cumprimento do formalismo previsto nos artigos 56.º e 57.º do código do trabalho.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

4.2. Poderá a trabalhadora, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, respeitando os requisitos aí enunciados.

4.3. O sentido o presente parecer não prejudica o dever que recai sobre a entidade empregadora de proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

4.4. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem

a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a tutela da parentalidade.

A CITE informa que:

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

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 04 DE DEZEMBRO DE 2024.