

PARECER N.º 93/CITE/2025

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 220-FH/2025

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 13.01.2025, 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 na entidade empregadora supramencionada.

1.2. Por carta datada de **15.12.2024** a entidade empregadora rececionou da trabalhadora supra referida, 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:

(...)

Sou pela presente missiva a entrar em contacto com V. Ex.as. por referência ao "Contrato de Trabalho por tempo indeterminado" que eu, ... celebrei, com entrada em vigor as 06.04.2023, com V. Exas., na posição de Trabalhadora, exercendo as funções de "..."

Como é do v/ conhecimento, ao momento, encontrar-me a gozar do regime de licença de parentalidade, que terá o seu terminus a 13 de Janeiro de 2025.

Face à situação apontada e considerando que o meu horário de trabalho era, antes da situação de maternidade por turnos e que implicava horário noturno e rotativo, em específico: entre as 08h00 e 16h00/ 16h00 e 24h00/ 24h00 e 08h00 e ainda, tomando em linha de conta que sou uma Trabalhadora estrangeira não tendo no país qualquer rede familiar próxima, além do unido de facto progenitor pai - que não trabalha no Distrito de Lisboa, outrossim ... e apenas vem à casa de morada de família aos fins-de-semana, vem propor-se:

a) Alterar o meu horário enquanto trabalhadora, uma vez que tenho um filho recém-nascido, que amamento, com efeitos a partir do dia 14.01.2025, nos termos do art.º 35.º

e ss, e 217.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, na sua redação actual (doravante abreviadamente designado por "Código do Trabalho");

b) *Que enquanto trabalhadora possa usufruir de horário flexível, nos termos do art.º 35.0, n. 01, alínea q) e do art.º 56.º n.º 1 e n.º 2, ambos do Código do Trabalho. pelo prazo que se prevê. ad initium de 12 meses (junta declaração em como o menor vive com a Trabalhadora em comunhão de mesa e habitação - mais se protesta juntar, se requerido por V. exas. Certificado de Agregado familiar, por ora juntando-se a declaração como Doc. 1). com produção de efeitos a partir do dia 14.01.2025, ou 17.01.2025, caso haja impossibilidade por parte de V/ Exas.*

c) *Que enquanto trabalhadora seja dispensada de trabalhar no período noturno, ao abrigo do art.º 35.º, n.º 1, alínea t) e 60.º, n.º1 alínea a) ambos do Código do Trabalho. por pelo menos 112 dias, que por interpretação extensiva, deverão ser contados a partir do término da licença parental, sob pena de perder o efeito útil, i.e. 112 dias a partir de 14.01.2025 ou até o menor perfazer um ano de idade.*

d) *Que enquanto Trabalhadora usufrua das duas horas a que tenho direito para amamentação, ao abrigo do art.º 48.º do Código do Trabalho, no período da tarde. portanto, saindo do local de trabalho duas horas mais cedo.*

*Em suma, venho propor que o meu horário, pelo período de 12 meses. a ter início a 14.01.2024, passe a ser entre as **08h00 e as 14h00.**"*

1.3. Por carta datada de **06.01.2025**, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, alegando, para tanto:

(...)

a) Nos termos do Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a AESIRF, a ASSP o SUSP, publicado no BTE nº 26, de 15 Julho de 2019, com revisão global publicada no BTE nº 7, de 22 de Fevereiro de 2023, aplicável à relação laboral, ... "É o trabalhador que presta serviços de vigilância, prevenção e segurança em instalações industriais, comerciais e outras, públicas ou particulares, para as proteger contra incêndios, inundações, roubos e outras anomalias, faz rondas periódicas para inspecionar as áreas sujeitas à sua vigilância e regista a sua passagem nos postos de controlo, para provar que fez as rondas nas horas prescritos. controla e anota o movimento de pessoas, veículos ou mercadorias, de acordo com as instruções recebidas", cumprindo a sua

prestação nos locais contratados com os clientes e de acordo com as instruções e horários determinados por estes.

b) Nos termos do artigo 220º do Código do Trabalho, entende-se trabalho por turnos "qualquer organização de trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho (. . .) podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas" (sublinhado nosso).

c) Como é do seu conhecimento, à semelhança dos mais de 3300 funcionários da ..., não presta serviço em instalações pertencentes à empresa, antes sim nas instalações dos seus clientes, sendo estes que, de acordo com a sua necessidade, impõem contratualmente os horários de trabalho que têm de ser praticados pelos ... a afetar a cada local.

d) Atualmente encontra-se escalada para prestar serviço nas instalações ..., em Lisboa, embora em situação de licença ele maternidade até ao dia 13 de Janeiro de 2025.

e) Na referida instalação presta serviço na receção, cujo horário de funcionamento é das 08h00 às 20h00 em dias úteis.

f) O horário/posto contratado pelo cliente é guarnecido por duas trabalhadoras, a ... e a requerente, cumprindo cada uma, alternadamente, os períodos das 08h00 às 14h00 e das 14h00 às 20h00.

g) Quer a requerente quer a trabalhadora ... encontram-se a amamentar, pelo que ao invés das oito horas de trabalho diárias, apenas trabalham seis horas por dia, o que por si só já faz incorrer a empresa em prejuízo significativo.

h) A requerente indica que pretende cumprir unicamente o turno das 08h00 às 14h00.

i) Ora, caso fosse atribuído à requerente o horário pretendido, tal colidiria de sobremaneira com o direito à amamentação da trabalhadora ..., a qual seria colocada na posição de apenas poder cumprir o horário das 14h00 às 20h00.

j) O direito à parentalidade encontra-se constitucionalmente previsto e o direito à atribuição de um horário flexível não deve colidir com aquele.

k) Face aos condicionalismos referidos, não é de todo possível atribuir o horário de trabalho ajustado às suas necessidades individuais, sob pena ele se colocar em causa o direito constitucionalmente consagrado à amamentação da trabalhadora

Sem prejuízo, nos termos do disposto nas Cláusulas 22ª e 24ª do Contrato Coletivo de Trabalho para o sector, a atividade da segurança privada caracteriza-se pela rotatividade de postos e em turnos de serviço, isto sem prejuízo da realização pontual de outros tipos

de horários, facto que é do conhecimento de todos os trabalhadores que operam no sector e que condiciona de sobremaneira a gestão dos recursos humanos, nomeadamente, no que diz respeito aos horários de trabalho.

(...)

Face a tudo o que antecede, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, mormente pela necessidade de compatibilizar direitos, cumpre-nos comunicar a intenção de recusa da atribuição de horário de trabalho em regime de horário flexível nos termos requeridos.”

1.4. Por email datado de **09.01.2025**, através da sua mandatária, a trabalhadora exerceu o direito previsto no n.º 4 do artigo 57.º do C.T. e deduziu apreciação à intenção de recusa, nos seguintes termos:

“No seguimento de contacto telefónico para a v/ empresa, sem sucesso, e no âmbito do assunto epígrafado, sou pelo presente a informar que represento a trabalhadora ... - a qual segue em conhecimento, que viu declinado o seu requerimento de horário flexível, no nosso entender, sem fundamento e sem a observação de trâmites obrigatórios, como são a consulta e informação à Autoridade para as Condições do Trabalho dessa recusa - ou delas não foi dado conhecimento

Comece por se dizer que não colhe o argumento de que a trabalhadora aquando da contratação com v/ exas aceitou as condições contratuais que a colocariam numa permanente rotatividade horária: ora um contrato de trabalho, seja qual for, terá sempre de se compatibilizar com uma situação de parentalidade, em caso algum devendo a minha constituinte condicionar as suas escolhas de vida ao seu trabalho.

Neste contexto e tendo-me a minha constituinte veiculado a (i) v/ comunicação via e-mail de recusa do horário flexível e (ii) escala horária adjudicada à trabalhadora, vos questiono e exponho:

existem oito trabalhadores alocados ao local em que prestam o seu trabalho, pelo que resulta por demais evidente que o horário que propôs a trabalhadora em nada colide com o horário atribuído à trabalhadora ..., que também amamenta (única, além da minha constituinte), pelo que se contra-propõe: um horário: 8h-14h e 9h-15h, de modo escalado. O que é totalmente inviável por motivos de saúde da criança e da trabalhadora e, bem assim de contratação de ama (horário diurno) para a criança recém-nascida é o turno 14h-

20h para que foi escalada a trabalhadora, já para o dia 14.01.2024.”

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

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

vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

III – O CASO EM ANÁLISE

3.1. No caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 12 anos, requerendo que lhe seja elaborado um horário **das 08h00 e as 14h00**.

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, estando vinculada a um período normal de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, os horários solicitados, não permitem assegurar esse mesmo PNT.

3.4. 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, assim, igualmente prejudicada a apreciação por esta Comissão da intenção de recusa da entidade empregadora.

3.5. Refira-se que, o pedido para atribuição de horário flexível apresentado pelos/as trabalhadores/as aos empregadores, deve ser formulado em estrito cumprimento das regras que regulam essa figura jurídica – *artigos 56.º e 57.º do C.T.* -, não podendo esse pedido, na expressão do horário pretendido e respetivo impacto no período normal de trabalho, contemplar quaisquer outros direitos, como sendo, a título de exemplo, o direito de dispensa para amamentação, cujo pedido deve ser formulado autonomamente do pedido para laboração em horário flexível.

3.6. Sem prejuízo do anteriormente exposto, nada obsta a que a trabalhadora 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 12 DE FEVEREIRO DE 2025