

## **PARECER N.º 185/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 856-FH/2025**

### **I – OBJETO**

- 1.1.** A CITE recebeu em 10.02.2025 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 08.01.2025, enviada com aviso de receção e rececionada na entidade empregadora em 09.01.2025, a trabalhadora apresentou pedido de trabalho em regime de horário flexível, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, conforme se transcreve:

“(…)

*Assim, venho solicitar a V.Exas, nos termos do disposto do Art.º 56º do Código do Trabalho, a atribuição de horário flexível, enquanto for legalmente admissível, por forma a prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho menor de 12 anos.*

*Sendo o pedido de horário flexível, conforme referido no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça datado de 26/06/2022, antes de mais, um horário de trabalho, pode o trabalhador, no seu pedido, precisar quais os seus dias de descanso, incluindo o sábado e o domingo, bem como, delimitar o período normal de trabalho diário.*

*Desta forma, venho através do presente requerer que o horário de trabalho, de 40 horas semanais a que estou adstrita, a determinar pelo empregador de forma flexível tenha os seguintes limites:*

- Início pelas 08h30.*
- Término pelas 16h30*
- Não laboração aos sábados, domingos e feriados.*
- Pausa para almoço de 30 minutos.*

*Mais se informa que pretendo, nos termos do disposto do Art.º 47º e 48 n.º1 do Código do Trabalho, exercer o meu direito de dispensa para amamentação, nas duas últimas horas da tarde ou, caso não concordem, na primeira hora da manhã e na última da tarde.*

*Tendo o meu filho menos de um ano encontram-se verificados todos os requisitos necessários para exercer o meu direito previsto no Art.º 48º do Código do Trabalho.*

*Assim que cesse a amamentação informarei em conformidade.*

*(...)”*

**1.3.** Na referida data veio ainda a trabalhadora apresentar pedido para prestação de trabalho em regime de teletrabalho, ao abrigo do artigo 166.º-A e seguintes do Código do Trabalho, nos termos transcritos infra:

*“(...*

*..., com a categoria profissional de Técnico Administrativa II, venho comunicar a V.Exa., nos termos do disposto do Art.º 166.º-A, n.º2 do Código do Trabalho, que pretendo exercer o meu direito de laborar em regime de teletrabalho, até o meu filho, com quem vivo em comunhão de mesa e habitação, perfazer 3 anos.*

*Verificam-se, nos termos do disposto no normativo referido, todos os requisitos necessários ao exercício unilateral do direito ao teletrabalho, isto é, tenho um filho com idade inferior a 3 anos, de nome ...nascido a 28/11/204 e a minha atividade laboral é, pela sua própria natureza, compatível com o teletrabalho.*

*Os meios necessários ao exercício da minha laboração em teletrabalho encontram-se disponíveis, uma vez que á laboro nos mesmos, isto é, com recurso a computador portátil, VPN e telemóvel. informo que frei iniciar a minha laboração em regime de teletrabalho no próximo dia 28/04/2023.*

*Qualquer questão disponham.*

*É tudo o que me cumpre informar.*

*(...)”*

**1.4.** Por carta datada de 27.01.2025, a entidade empregadora remeteu a intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“(...*

*Reportamo-nos às duas cartas de V.Exa., datadas de 08.01.2025, tendo por assunto «Requerimento de horário flexível» e «Requerimento de teletrabalho».*

*Relativamente ao teor do denominado pedido de horário flexível, vimos pela presente informar V.Exa. que terá, nos termos legais, o direito à dispensa para amamentação, a gozar em dois períodos diários distintos, de uma hora cada.*

*Nesta conformidade, enquanto vigorar o período de amamentação, o horário de V.Exa. passará a ser o seguinte: segunda a sexta-feira (dias úteis), das 9h:30m às 16h:00m, com um intervalo de refeição de uma hora, a gozar entre as 12h:30m e as 13h:30m*

*Quanto ao mais,*

*O regime de horário flexível não é compatível com a natureza da sua atividade, nem com o período de funcionamento da sociedade, não se vislumbrando qualquer viabilidade aplicativa.*

*Por outro lado, beneficiando V.Exa. de dispensa para amamentação, não se identifica qualquer mecanismo de flexibilidade horária que pudesse ser adicionalmente aplicado, pois os seus períodos de permanência na empresa já serão mais reduzidos. Acresce que a sociedade não tem, nesta fase, possibilidade de contratação ou alocação de outro colaborador para a substituir, considerando a indispensabilidade dos seus serviços (Contas a Receber) numa equipa de pequena dimensão.*

*Fazemos igualmente notar que a equipa em que se insere: Contas a Receber, sita na sede da empresa em Portugal, presta apoio e intervém em processos de outras geografias, designadamente ..., .., .., .. e .., as quais têm fusos horários diferentes, o que obsta à adoção de horários de trabalho flexíveis e/ou parcialmente indeterminados.*

*Pelos fundamentos supra, aos quais crescem os argumentos a seguir descritos que lhe são parcialmente aplicáveis, declina-se o pedido formulado de prestação de trabalho em regime de horário flexível.*

*Quanto ao pedido de laboração em teletrabalho, cumpre manifestar a V.Exa. o seguinte:*

*a. A sociedade não tem vigor uma política de teletrabalho, por inerência até aos setores de atividade em que opera, caracterizados por forte e permanente componente presencial.*

*b. A sociedade não dispõe de meios tecnológicos que permitam a adequada mensuração de trabalho prestado remotamente, controlo de assiduidade e de pontualidade e de tempos de trabalho.*

*c. O Centro Partilhado de Processos, onde se insere, assenta numa lógica de serviços partilhados que presta apoio transversal a seis áreas de negócio diferentes, com desafios diários imprevisíveis e prazos de resposta curtos. A ausência de estabilidade de planeamento de tarefas e de responsabilidades, com distribuição diária de tarefas variáveis perante a imprevisibilidade das exigências, não permite acomodar um regime de teletrabalho.*

*d. Inclui-se nas responsabilidades da equipa de Contas a Receber o registo de operações e de factos no sistema contabilístico, os quais têm de ser executados dentro de prazos específicos e com periodicidade própria (diária, semanal ou mensal).*

*e. A participação de V.Exa. em reuniões para avaliação de créditos e identificação de processos de cobrança, que fazem parte das tarefas que lhe estão atribuídas, é efetuada presencialmente com os diversos intervenientes das áreas de negócio.*

*f. O serviço em que se insere funda-se numa forte componente coletiva e colaborativa através de equipas específicas. A dinâmica de equipa requer a participação regular de V.Exa. em reuniões (e mais que uma vez por semana), sendo que a interação social, a participação presencial e a visibilidade são fundamentais para a gestão e garantia de iguais oportunidades de desenvolvimento profissional.*

*g. Está integrada numa equipa de cinco elementos que executam, sem exceção, as suas tarefas em regime presencial.*

*h. O desenvolvimento pessoal e a formação em ambiente de trabalho (principal mecanismo de formação e aquisição de conhecimentos técnicos) requerem apoio constante por parte dos seus colegas e chefia, o que só se torna eficaz em ambiente presencial. A sua formação de base na área jurídica e o atual desenvolvimento de atividades na área financeira, reforçam a importância da sua formação contínua em ambiente laboral presencial, elemento essencial ao normal desenvolvimento e progressão na carreira.*

*i. Nas tarefas que lhe estão adstritas inclui-se a execução de ações de cobrança por via telefónica, utilizando os meios de contacto da empresa apenas disponíveis na sede {designadamente o número telefónico geral}.*

*j. Nas funções do serviço Contas a Receber inclui-se o tratamento de documentos em formato físico [ex.: impressão de documentos, digitalização de documentos recebidos, receção e tratamento de cheques bancários, etc.] através de meios e equipamentos apenas disponíveis na sede.*

*k. A equipa de Contas a Receber mantém interação permanente com outras equipas, nomeadamente da Tesouraria, Processos Contabilísticos, Contabilidade, Contas a Pagar e Gestão Documental: atuando todas elas em ambiente presencial.*

*Apesar do exposto e numa lógica de flexibilidade e de compatibilização da sua via pessoal e profissional, a não admissão do regime de teletrabalho não impedirá situações pontuais de trabalho remoto, sempre que as mesmas se considerem justificadas, por exemplo, por necessidades de assistência familiar inadiável ou outras.*

*Este mecanismo de flexibilização, tal como sucede com os demais trabalhadores, continuará a ser avaliado em função de pedido do próprio trabalhador e avaliação hierárquica da compatibilidade do pedido com a organização e com as necessidades da equipa. Como será de conhecimento, o histórico de pedidos elegíveis tem sido de um a dois dias por mês.*

*Em conclusão e pelas razões antes aduzidas, o regime de teletrabalho não é compatível com a atividade desempenhada por V.Exa., inexistindo igualmente recursos tecnológicos (plataformas e aplicativos Informáticos) para a sua implementação.*

*Nesta conformidade, não será possível exercer a sua atividade em regime de teletrabalho, devendo retomar a prestação de trabalho. em modo presencial. logo após termo da respetiva licença de parentalidade, com salvaguarda dos dois períodos diários de dispensa para amamentação.*

*(...)*”.

**1.5.** Não consta do processo remetido à CITE que a trabalhadora tenha apreciado a intenção de recusa.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, no seu artigo 3.º “(...) d) *Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos* (...)”.

**2.2.** 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 à 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 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.

**2.4.** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A 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”.

- 2.5.** 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.
- 2.6.** 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).
- 2.7.** 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, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado 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 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 que “(...) 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.
- 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.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, supracitado, 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”.*
- 2.18.** 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.
- 2.19.** 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.
- 2.20.** 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 diário<sup>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

- 2.21.** 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.
- 2.22.** 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 resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.
- 2.23.** Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].
- 2.24.** Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.
- 2.25.** 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.

- 2.26.** No seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora indica que lhe seja elaborado um horário compreendido entre as 8h30 e as 16h30, com 30 minutos de descanso diário, a fim de prestar assistência inadiável e imprescindível ao seu filho menor de 12 anos, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação. Por sua vez, a entidade empregadora, na intenção de recusa, alega exigências imperiosas do funcionamento da empresa.
- 2.27.** Ora, analisado o pedido da trabalhadora, verifica-se que a amplitude horária apresentada (8h30/16h30 com 30 minutos de intervalo de descanso) não permite à trabalhadora cumprir com o período normal de trabalho a que está obrigada, porquanto apenas lhe permite cumprir 7 horas e 30 minutos de trabalho diário, em cinco dias por semana, o que equivale a 37 horas e 30 minutos semanais, quando a trabalhadora está obrigada a trabalhar 40 horas de trabalho semanal.
- 2.28.** Assim, o pedido formulado pela trabalhadora consubstancia uma efetiva redução da carga horária semanal de 40 horas para 37h30 minutos, pelo que somos de concluir que o pedido apresentado não preenche os requisitos constantes daquele regime, mormente o disposto no n.º 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, na medida em que equivale a um horário inferior ao período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, a que a trabalhadora se encontra vinculada.
- 2.29.** Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação deste facto.
- 2.30.** Face ao exposto, a trabalhadora poderá, caso assim o pretenda, apresentar um novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, cumprindo para o efeito o disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, mormente respeitar o período normal de trabalho semanal.
- 2.31.** Por sua vez e no que se refere ao pedido da trabalhadora para prestação de trabalho em regime de teletrabalho, cumpre referir que a CITE não se pronuncia relativamente ao mesmo na medida em que só emite parecer no caso do trabalhador a quem tenha sido reconhecido estatuto de cuidador informal não principal, ao abrigo do previsto nos n.ºs 5 e 6 do artigo 166.º - A, em conjugação com o previsto nos n.ºs 3 a 10 do artigo 57.º, ambos do Código do Trabalho.
- 2.32.** 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 protecção ao exercício da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

- 3.1.** 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 ....
- 3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora 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, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.
- 3.3.** Sem prejuízo do exposto, pode a trabalhadora, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, cumprindo com o período normal de trabalho e tendo em consideração os tempos de organização do trabalho do estabelecimento onde exerce funções.

### **IV - A CITE informa que:**

- 4.1.** Considera que os pareceres emitidos nos termos do n.º 7 do artigo 57.º 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 artigo 56.º do Código do Trabalho (Cfr. n.º 1 do artigo 212.º e n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º).
- 4.2.** Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189.º e ss. do Código do Procedimento Administrativo, 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 12 DE MARÇO DE 2025**