

PARECER N.º 276/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.

Processo n.º 1684-FH/2025

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em **18.03.2025**, 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 de assistente operacional na entidade empregadora supramencionada.

1.2. Por documento datado de 13.02.2025 e rececionado na entidade empregadora em **17.02.2025**, a trabalhadora apresentou **pedido de trabalho em regime de horário flexível**, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, no qual solicita que lhe seja elaborado um horário entre as 08h e as 15h, de segunda a sexta feira, com folgas fixas aos fins de semana.

Fundamentou o pedido no baseada no facto de ser mãe de uma criança de 12 (doze) anos, que consigo reside em comunhão de mesa e habitação, portador de doença crónica grave, comprovada com atestado multiusos e relatório médico que juntou, sobre a qual tem responsabilidades familiares.

1.3. Por correio eletrónico de 07.03.2025, a entidade empregadora **comunicou a intenção de recusa**, referindo designadamente que:

(...) Veio a trabalhadora, ..., com n.º mecanográfico ... -, requerer autorização para trabalho a tempo flexível, com um horário laboral fixo de 35 horas semanais, somente dias úteis das 08h às 15h, para prestar a devida assistência ao filho menor com 12 (doze) anos.

Neste âmbito, foi solicitado à Enf.ª ..., em funções de coordenação de Enfermagem do serviço de ..., para se pronunciar sobre a atribuição do horário flexível, dizendo:

1. Descrição do Serviço

O serviço de ... assegura a realização de exames para fins diagnóstico e/ou terapêutico, recorrendo a diversas ... Podem também ser desenvolvidos procedimentos minimamente ... O serviço de ..., atualmente com área de recobro, dá também apoio a procedimentos desenvolvidos por diversas especialidades com ..., ..., ... e ... Podendo ser desenvolvido em contexto de internamento, urgência e/ou bloco operatório com ...

2. Funções da trabalhadora

São desempenhadas pela trabalhadora funções de ..., descritas no procedimento interno ... relativo à descrição de funções do ...de 7 de agosto de 2024.

Estas funções são desempenhadas no seio de uma equipa multidisciplinar que inclui, médicos enfermeiros e técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica.

3. *Número de Trabalhadores do Serviço*

Atualmente estão alocadas ao serviço de ... 18 ... e 1 ...

4. *Horário de Serviço*

O serviço de ... funciona 24 horas de segunda a domingo, incluindo feriados (funcionamento contínuo).

5. *Para dar cumprimento ao horário de funcionamento e atividades desenvolvidas as assistentes operacionais realizam os seguintes turnos:*

Manhã: 8h-14h;

Manhã com prolongamento (MS): 8h-16h;

Tarde: 14h-20h;

Tarde com prolongamento: 14h-21h

Noite: 20h-8h.

6. *Dotação do serviço para aquela tarefa*

Manhã - 2 feira, 3 feira, 5 feira a 6 feira (8-14h) - 7 elementos

Manhã (8-16h) com prolongamento (4ª feira, 5ªfeira, 6ªfeira) – 1 elemento

Manhã quarta-feira (8h-14h) – 8 elementos

Manhã fim-de-semana – 2 elementos

Manhã Feriado(s) – 2 elementos

Tarde 2ª-6ª feira – 6 elementos

princípios: a) Publicitação da oferta de trabalho; b) Garantia de igualdade de condições e oportunidades; c) Decisão de contratação fundamentada em critérios objetivos de seleção, que contemplem, pelo menos, a avaliação curricular.

6 - Para os efeitos previstos no número anterior, a publicitação da oferta de trabalho prevista na alínea a) deve ser feita em jornal, por extrato, bem como na respetiva página eletrónica, do empregador público ou da entidade empregadora, consoante o caso, por publicação integral, fazendo menção, nomeadamente, à atividade para a qual os trabalhadores a recrutar são contratados.

7 - Os empregadores públicos ou as entidades empregadoras devem constituir reservas de recrutamento, cujo prazo de validade não pode ser inferior a um ano, prorrogável, por uma única vez, até ao limite de seis meses.

O Conselho de Administração da ... procura sempre proporcionar aos seus trabalhadores, na elaboração dos horários de trabalho, condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, harmonizando este direito com a necessidade imperiosa de evitar que os serviços da instituição entrem em rutura ou possam limitar a sua capacidade de resposta assistencial às populações (embora numa instituição com as características e complexidade de uma unidade hospitalar como é o ..., tal tarefa nem sempre se afigure de fácil concretização).

Acontece, porém, que, a atribuição de mais um horário flexível vai reproduzir um tratamento diferenciado entre trabalhadores com os mesmos direitos legais 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.

Na verdade, tal situação vai implicar que, para que um trabalhador possa beneficiar de mais um horário flexível, terão que ser "sacrificados" outros trabalhadores com um número excessivo de turnos noturnos e trabalho aos fins-de-semana, comprometendo a necessária conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal destes trabalhadores e, dessa forma, violando o preceituado no Artigo 127º n.º3, Artigo 212º n.º2 b) e Artigo 221º n.º2 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.

Neste sentido vai o acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa em 18.05.2016, mais acrescentou que "o exposto, resulta que para além da circunstância de estar em causa o próprio funcionamento da empresa, não nos podemos alhear da circunstância de existirem outros trabalhadores nas mesmas circunstâncias e que desse modo não poderiam, o que levaria a um tratamento diferenciado e discriminatório relativamente à Ré".

Nos termos do artigo 56.º n.º 2 do Código do Trabalho, "entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário".

Os "limites" referidos no artigo 56.º n.º 2 do Código do Trabalho são os que lhe são fixados pelo empregador, ao abrigo do n.º 3 desse mesmo artigo, cabendo ao empregador elaborar um horário flexível que deve conter:

a) conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) indicar os períodos de início e de termo do período normal de 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;

- Tarde com prolongamentos (2ª feira, 3ªfeira) – 1 elemento*

Tarde fim-de-semana – 2 elementos

Tarde feriado(s) – 2 elementos

Noite – 2 elementos

7. Mapa em Excel com horários de todos os trabalhadores do Serviço coma identificação da unidade (Em anexo).

Gostaria de acrescentar que de momento, existem 4 trabalhadoras ... com limitações pela medicina do trabalho; 3 com acordos aceites relativamente a horários; uma com estatuto trabalhadora estudante e uma com horário de amamentação/aleitação e que existe um elevado absentismo da classe no serviço.

Atendendo ao exposto considera-se que não seria viável a integração deste pedido de horário na elaboração do horário mensal da classe.

Posto isto, o horário requerido pela trabalhadora pode inviabilizar a adequada capacidade de resposta assistencial do serviço, pondo, assim, em causa o funcionamento do Serviço de

Face à demonstração objetiva e inequívoca da Enfermeira Especialista em funções de Coordenação, Enf.^a ..., entende o Conselho de Administração que está preenchido a condição prevista no Artigo 57º n.º 2 que, excecionalmente, inviabiliza a atribuição do horário flexível.

A falta de meios humanos disponíveis e as limitações apontadas na informação do serviço, a atribuição de mais um horário flexível inviabiliza a elaboração de horário que permita assegurar convenientemente a resposta assistencial. Situação esta agravada pela impossibilidade de contratação de mais profissionais para as mesmas funções e que, por esse facto, põe em causa o adequado funcionamento da instituição, conforme resulta do artigo 17.º, do Decreto-Lei n.º 52/2022, de 4 de agosto, que aprovou o Estatuto do Serviço Nacional de Saúde, com as alterações introduzidas pelo artigo 311.º da Lei n.º 82/2023 - Lei de Orçamento de Estado para 2024, que passamos a transcrever:

- 1. Nos casos em que a insuficiência devidamente fundamentada de profissionais de saúde possa comprometer a prestação de cuidados de saúde, é da competência do órgão máximo de gestão dos estabelecimentos e serviços do SNS a celebração de contratos de trabalho a termo resolutivo certo, nos termos da L TFP ou do Código do Trabalho, consoante o caso, pelo prazo máximo de seis meses, não renovável.*
 - 2. É também da competência do órgão máximo de gestão dos estabelecimentos e serviços do SNS a celebração de contratos de trabalho a termo resolutivo incerto, nos termos da L TFP ou do Código do Trabalho, consoante o caso, para substituição de profissionais de saúde temporariamente ausentes.*
 - 3. Para além do disposto nos números anteriores, é, ainda, da competência do órgão máximo de gestão dos serviços e estabelecimentos de saúde integrados no setor empresarial do Estado a celebração de contratos de trabalho sem termo, ao abrigo do Código do Trabalho, sempre que esteja em causa o recrutamento dos trabalhadores necessários ao preenchimento dos postos de trabalho previstos no mapa de pessoal e no plano de desenvolvimento organizacional aprovados.*
 - 4. Nos casos a que se refere o número anterior, em situações excecionais e devidamente fundamentadas e quando estejam em causa prestadores diretos de cuidados de saúde, a determinação da posição remuneratória inicial pode ser negociada com o trabalhador e submetida a autorização do membro do Governo responsável pela área da saúde, sem prejuízo do disposto no artigo 270.º do Código do Trabalho.*
 - 5. O recrutamento de pessoal previsto nos números 1 e 2 não está sujeito ao regime de seleção fixado na respetiva carreira, mas deve ser precedido de um procedimento concursal de seleção que obedeça aos seguintes.*
- c) estabelecer um período de intervalo de descanso não superior a duas horas.*

Assim sendo, no horário flexível, quer os períodos de presença obrigatória do trabalhador, quer os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário (dentro dos quais o trabalhador escolherá as horas a que entra e a que sai), quer ainda o intervalo de descanso, são definidos pelo empregador.

Posto isto, somos a concluir nos termos do acórdão do Tribunal da Relação de Évora, Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1: "As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excecionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento".

Ademais, nos termos do n.º 1, do artigo 57.º do Código de Trabalho, a trabalhadora não faz qualquer prova:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;*
- b) Declaração da qual conste:
 - i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;*
 - ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;*
 - iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;**
- c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.*

Como também, a trabalhadora não faz qualquer prova que o outro progenitor se encontra ao mesmo tempo a laborar, impedindo-o, assim, de exercer as suas responsabilidades parentais.

Em face do supra exposto, decide o Conselho de Administração manifestar a sua intenção de recusa ao pedido de horário flexível. Deve a trabalhadora ser notificada desta intenção (...)"

1.4. A trabalhadora apreciou a intenção de recusa nos termos que a seguir se transcreve:

(...)"

- 1. A requerente tem a seu cargo dois filhos menores, um com 12 anos e outra com 5 anos de idade, cuja cópia dos respetivos cartões do cidadão se junta em anexo.*
- 2. Para os devidos efeitos, a requerente declara que vive com os menores em comunhão de mesa e habitação.*
- 3. O seu filho de 12 anos, menor frequenta a Escola Básica ..., com horário escolar que envia em anexo e a de 5 anos que frequenta a Creche do Centro Social ..., com horário das 7:30 às 19 horas, conforme declaração que junta.*
- 4. A requerente pretende trabalhar sob o regime de flexibilidade de horário, dada a necessidade de acompanhar direta e pessoalmente os seus filhos menores bem como de garantir a sua disponibilidade fora do período de funcionamento escolar que os mesmos frequentam, necessidade essa reforçada pelo fado do seu filho de 12 anos ser ..., conforme declaração que junta.*
- 5. A possibilidade de flexibilidade de horário, com fixação de horários ajustados, para acompanhamento de filhos menores, é um direito do trabalhador consagrado no art. 56.º do Código do Trabalho.*

6. *A alínea. b) do n.º 1 do art. 59.º da lei fundamental estabelece ainda como garantia de realização profissional que "todos os trabalhadores (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar".*

7. *Assim, e para concretização daqueles princípios constitucionais, o art. 56.º do Código do trabalho prevê o direito do trabalhador, com filho menor de 12 anos ou com filho com deficiência, independente da idade, a trabalhar em regime de horário flexível.*

8. *A requerente pretende prestar serviço em regime de horário de trabalho flexível até o seu filho mais velho perfazer a idade de 18 anos e mais nova perfazer os 12 anos de idade, comprometendo-se a assegurar o normal funcionamento do serviço.*

9. *A requerente pretende prestar serviço em regime de horário flexível com início no 31º dia a contar da data de entrada da receção do presente requerimento, atento ao disposto no art. 57 nº 1 do Código do Trabalho.*

10. *A fim de fornecer a informação necessária para a respectiva elaboração do horário flexível, nos termos do nº 3 do art. 56 do Código do Trabalho, de modo a possibilitar-lhe responder às suas responsabilidades parentais, o horário flexível a elaborar deverá prever uma amplitude de horário (entre plataformas móveis e fixas) que permita à requerente iniciar o seu trabalho diário às 8:00 horas até às 15:00 horas de segunda a sexta-feira.*

11. *A requerente reforça ainda que nunca se opôs a qualquer mudança de serviço para que o horário flexível lhe possa ser deferido.*

12. *A requerente envia ainda declaração da entidade empregadora do progenitor da filha mais nova de 5 anos de idade onde consta que este trabalha deslocado, neste momento encontrando-se a trabalhar em Lisboa. (...)"*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

2.3. 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.

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. 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.

2.7. 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

2.8. 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.

2.9. 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

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

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.

2.10. No caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído um horário flexível entre as 8h00 e as 15h00, de segunda a sexta feira.

Fundamentou o pedido baseado no facto de ser mãe de duas crianças menores, de cinco anos e doze anos respetivamente, esta última com doença crónica comprovada por atestado multiusos, que consigo residem em comunhão de mesa e habitação.

2.11. A trabalhadora encontra-se vinculada a um período normal de trabalho (PNT) diário de sete horas. Contudo analisado o pedido desta, afigura-se que o pedido da trabalhadora, tal como formulado, não cumpre os requisitos estabelecidos no artigo 56.º do Código do Trabalho, nomeadamente no que concerne à obrigatoriedade de o horário flexível respeitar os limites e condições previstos na norma, incluindo a indicação de períodos de presença obrigatória e intervalos de descanso.

2.12. Considera-se que o pedido tal como se encontra formulado 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.

2.13. Assim, e sem prejuízo do exposto, poderá a trabalhadora, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho.

2.14. Face ao exposto, resta-nos concluir que o pedido apresentado não reúne os requisitos legais do artigo 56º e 57º do CT, por configurar um horário inferior ao período normal de trabalho (PNT).

2.15. Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora, fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação dos factos acima referidos.

2.16. Sem prejuízo do exposto, importa salientar que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as 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 proteção da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. Sem prejuízo do acordo que possa vir a ser estabelecido entre as partes, 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. Poderá a trabalhadora, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho.

3.3. A entidade empregadora deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar 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, 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.

IV - 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 09 DE ABRIL DE 2025