

PARECER N.º 569/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 3155-FH/2025

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em **23.05.2025**, da entidade empregadora ...pedido de **emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível**, solicitado pela Mandatária da trabalhadora ..., a desempenhar funções em estabelecimento pertencente à entidade empregadora supramencionada.

1.2. Mediante carta com aviso de receção rececionada pela entidade empregadora em **24.04.2025**, a trabalhadora apresentou **pedido de trabalho em regime de horário flexível**, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, nos seguintes termos:

“(…)

Nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho venho requerer que me seja atribuído flexibilidade de horário, tendo em atenção que vivo em comunhão de mesa e habitação com o meu companheiro e com os meus quatro filhos, todos menores, ..., de 14 anos, ...de 8 anos, ... de 6 anos e ... de dois anos de idade.

Venho solicitar que o horário me seja organizado até o meu filho mais novo ..., perfazer os 12 anos de idade, e estando disponível para prestar trabalho entre os seguintes períodos;

De 2ª a 6ª feira -no período entre as 08.00h e as 17.40 horas -com meia hora de almoço E folgas fixas aos sábados e domingos atendendo o encerramento das escolas

Com a redução de duas horas para amamentação durante o período em que a mesma decorrer Dentro dos turnos em funcionamento na empresa, existem turnos que se enquadram no período que solicito, nomeadamente o turno das 08 h às 16.30, e das 09 h às 17.30 horas.

Junto em anexo declaração comprovativa de amamentação que já tinha previamente enviado à empresa.

O meu companheiro com que divido as responsabilidades das crianças, trabalha como Vigilante para uma empresa de segurança privada, no horário das 15 h às 23 horas com folgas rotativas, pelo que trata ele da entrega das crianças na escola, mas não consegue fazer a recolha, motivo pelo qual solicito este horário, de forma a permitir a recolha do meu filho ... na creche às 18.30 horas e os restantes irmãos.

“(…)”

1.3. Por correio eletrónico datado de **14.05.2025**, a entidade empregadora **comunicou a intenção de recusa**, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do CT, na qual são alegados os motivos de recusa do pedido formulado, nos termos a seguir transcritos:

“(…)”

À trabalhadora compete indicar o período de início e termo que tem disponível para prestar trabalho atendendo ao horário de funcionamento da loja e turnos existentes.

A elaboração do horário de trabalho compete à entidade patronal, nos termos do Art.º 56 do Código do Trabalho.

Atento o ramo de atividade, de estabelecimento de restauração de comida rápida, e local em que o estabelecimento comercial onde labora se insere, a necessidade de prestação efetiva de trabalho aos sábados e domingos, incluindo por sua parte – para desempenho de funções inerentes à sua categoria profissional e ao posto de trabalho afeto de auxiliar de restaurante é indispensável para a organização e funcionamento daquela Unidade.

Considerando o facto de V. Exa. ser, uma trabalhadora experiente, sendo os restantes trabalhadores, na sua grande maioria, aprendizes ou estagiários e que têm de ser acompanhados pelos colegas mais experientes e com categoria profissional superior (vide artigo 7º do CCT aplicável), sendo por isso, indispensável e insubstituível a sua presença e disponibilidade para trabalhar em loja também aos fins de semana (sem prejuízo do direito a gozar folgas também ao fim de semana, rotativamente com os demais trabalhadores), por forma a poder assegurar o necessário acompanhamento dos trabalhadores estagiários e aprendizes (que não podem estar desacompanhados na Unidade) e desta forma o necessário e regular funcionamento da loja.

Ora este seu pedido de horário flexível vem precisamente em sentido oposto àquelas necessidades da sua presença e desempenho das inerentes funções para que foi contratada, naqueles períodos, implicando por inerência que a unidade opere com menos um dos seus trabalhadores mais experientes e qualificados nos horários de maior movimento, nomeadamente, nos períodos de horas de jantar, o que não permite acautelar as suas necessidades imperiosas de funcionamento, em período alargado de funcionamento e em regime de turnos rotativos, especialmente pelos motivos supra expostos e pelo número mínimo de elementos necessários em cada turno aos fins de semana, ou seja, nos dias/ momentos de consumo de maiores vendas e, portanto, de maior exigência operacional.

Além disso, V. Exa. não demonstra sequer a necessidade de lhe ser atribuído o horário em específico, por si requerido, ou sequer a impossibilidade para cumprir outro, dentro do leque de possibilidades de horários atualmente existente, que permita cumprir, no caso, aquele mesmo desígnio previsto para a figura legal do horário flexível. De salientar que nos horários praticados pela requerente até hoje, se infere exatamente o contrário.

Não compete à trabalhadora decidir sobre o seu horário de trabalho ou os dias de descanso semanal, porquanto o poder de direção da relação de trabalho é da entidade patronal, no entanto, aquando do pedido de atribuição do horário flexível compete à trabalhadora indicar o horário de disponibilidade para prestar trabalho.

“O horário flexível, previsto nos art.s 56.º e 57.º do CT, é fixado pelo empregador dentro dos limites que a lei estabelece e, sem prejuízo de o trabalhador poder indicar o horário que mais lhe convém, deve ser um horário flexível, não podendo impor ao empregador um horário fixo.”, acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, 01/02/2024, pelo relator Francisco Sousa Pereira e publicado em www.dgsi.pt

Não obstante cumpre fazer uma resenha histórica ao momento da contratação:

Em 26/08/2017 foi contratada para desempenhar as funções na área da restauração desempenhando hoje funções auxiliar de restaurante com horário completo.

A trabalhadora no momento da contratação manifestou total disponibilidade para prestar trabalho em regime de horários rotativos.

A trabalhadora sabe desde a contratação que na área da restauração não existem horários fixos, sendo que o que existe são horários por turnos e rotativos assim como o dia de descanso semanal, por forma a permitir que o restaurante possa funcionar nos horários de almoço e jantar dando cumprimento à atividade na qual se insere.

Como a trabalhadora bem sabe não se candidatou nem desempenhar funções administrativas.

A trabalhadora foi admitida e prestações na área da restauração em regime de horários rotativos e por turnos e não horários fixos e de expediente.

Mal andarà o restaurante se abrir às 08h00 e fechar às 18h00.

Por este motivo o contrato de trabalho que celebrou com a ... prevê a prestação do trabalho em regime de horário por turnos rotativos assim como as folgas são em dias de folgas rotativas.

A Empresa sempre tentou ir de encontro às preferências da trabalhadora, atribuindo-lhe horários que lhe permitissem conciliar a sua vida pessoal e profissional.

A loja enquadra-se no setor da restauração pelo que está aberta sete dias por semana, com horário de funcionamento das 08:00 - 00:30 / Horário.

Para cumprimento do horário de abertura ao público a loja dispõe de turnos completos de 40h semanais para abertura, intermédios e fecho com os seguintes horários: (3 horas mínimas por período almoço e jantar); Abertura : 08:00 até 16:30; intermédio - 13:00 - 22:00 (1h pausa); Fecho - 16:00- 00:30.

Os dias de sexta-feira, sábado e domingo são os dias de maior volume de pedidos e de trabalho em loja.

No turno de abertura, a loja só necessita de dois trabalhadores, um gerente de turno e um operador.

É no período do jantar e ao fim de semana que são necessários o maior número de recursos humanos disponíveis face ao volume de vendas.

Atendimento ao Público: 10:00 - 24:00;

A empresa assegura a todos os trabalhadores da loja, incluindo os que desempenham a mesma função da trabalhadora, horários rotativos.

Conceder um horário fixo à trabalhadora constitui um ato de discriminação puro para com os demais trabalhadores que tem de cumprir um horário rotativo.

A empresa tem de cumprir e fazer cumprir o princípio de igualdade e de equidade de tratamento entre todos os trabalhadores.

Existem outros trabalhadores na mesma loja com horário completo e com filhos menores a seu cargo que procuram organizar a vida familiar com a vida profissional dentro dos horários existentes.

A empresa tem de cumprir e fazer cumprir o princípio de igualdade e equidade de tratamento entre todos os trabalhadores, incluindo de horários de turnos e dias de descanso semanal.

É do conhecimento da trabalhadora que o trabalho é prestado em horário rotativo e por turnos.

A trabalhadora não invoca que vive com os menores, nem tampouco identifica o período em que pretende a atribuição do horário flexível, pelo que não se encontram reunidos os requisitos legais para a atribuição do horário flexível.

Nem tampouco a trabalhadora refere que os menores se encontram a viver com a trabalhadora.

Tal como referido anteriormente, a empresa está disponível como sempre esteve para permitir a compatibilização da vida familiar com horário de trabalho como sempre o fez, no entanto, não tem como conceder horários fixos à trabalhadora tanto mais que está em regime de part-time, já que caso assim o permitisse violaria as exigências imperiosas de funcionamento da empresa.

A trabalhadora deverá procurar compatibilizar as suas necessidades familiares com as necessidades e disponibilidades que lhe são concedidas como aos demais trabalhadores em loja.

A loja da ... na qual a trabalhadora presta trabalho, tem diversos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, pelo que a concessão do horário fixo impede o regular funcionamento da loja atendendo ao número de trabalhadores necessários por turnos e à necessidade de cumprir os horários rotativos necessários no setor de atividade e para com os demais trabalhadores.

Como decorre da jurisprudência citada, o trabalhador não pode exigir um horário fixo à entidade patronal, assim como, compete à entidade patronal no âmbito do seu direito de direção definir o horário de trabalho, tanto mais que o contrato de trabalho prevê a prestação de trabalho em regime de horário rotativo e por turnos.

Pelo que a entidade patronal não tem obrigação de aceitar o horário fixo pretendido pela trabalhadora, desde logo porque não invoca o tempo de duração pretendido dentro do limite legal (12 anos), tanto mais que, a atribuição do horário fixo à trabalhadora vai criar um problema com os demais trabalhadores de falta de rotação dos horários.

Entende a empresa que é essencial à boa gestão da equipa e do funcionamento da empresa permitir que todos possam beneficiar, de forma rotativa, dos horários de turnos e do descanso semanal aos fins-de-semana iria implicar, necessariamente, que colegas tivessem direito a menos dias de descanso nesses dias para compensar a sua ausência, o que constitui uma violação dos princípios da igualdade e equidade entre trabalhadores.

Assim e face a tudo o exposto, considerando conjuntamente cada uma das razões, levam a que o seu pedido não possa ser concedido, nos moldes requeridos, seja por motivos atinentes a exigências imperiosas de funcionamento da entidade empregadora e inerente estabelecimento, seja por não verificação dos pressupostos legais e/ou contratuais para o efeito, por esse motivo, a empresa ... recusa o pedido apresentado por V. Exa.

(...)"

1.4. 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, ao abrigo do 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. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º do Código do Trabalho, 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.

2.3. 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 do Código do Trabalho.

- 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/a trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. 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 do Código do Trabalho.
- 2.7. Incumbe, por sua vez, 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.
- 2.8. 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 pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²
- 2.9. 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

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

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.

- 2.10.** 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, 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.
- 2.11.** No caso em apreço, a trabalhadora, solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, para acompanhamento dos seus filhos com 14 (catorze), 8 (oito), 6 (seis) e 2 (dois) anos de idade, que consigo reside em comunhão de mesa e habitação.
- 2.12.** Sugere que lhe seja elaborado um horário de trabalho de segunda-feira a sexta-feira, entre as 8h00 e as 17h40, com pausa de intervalo de descanso de 30 minutos e folgas fixas aos sábados e domingos.
- 2.13.** Pretende que tal horário seja vigore até que o seu filho de 2 anos perfaça 12 anos de idade.
- 2.14.** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora que a loja onde a trabalhadora presta funções enquadra-se no setor da restauração pelo que está aberta sete dias por semana, com horário de funcionamento das 8h00 às 00h30 e que para cumprimento do horário de abertura ao público a loja dispõe de turnos completos de 40h semanais para abertura, intermédios e fecho com os seguintes horários: (3 horas mínimas por período almoço e jantar); Abertura: 8h00/16h30; intermédio – 13h00/22h00 e Fecho 16h00/00h30.
Alega ainda que os dias de sexta-feira, sábado e domingo são os dias de maior volume de pedidos e de trabalho em loja e que no turno de abertura, a loja só necessita de dois trabalhadores, um gerente de turno e um operador., sendo no período do jantar e ao fim de semana que são necessários o maior número de recursos humanos disponíveis face ao volume de vendas e que a empresa assegura a todos os trabalhadores da loja, incluindo os que desempenham a mesma função da trabalhadora, horários rotativos.
- 2.15.** Refere ainda que no horário de abertura é necessário unicamente um gerente de turno e um operador e que conceder tal horário constitui um ato de discriminação puro para com os demais trabalhadores que tem de cumprir um horário rotativo e que a empresa tem de cumprir e fazer cumprir o princípio de igualdade e de

equidade de tratamento entre todos os trabalhadores. Refere existirem outros trabalhadores na mesma loja com filhos menores a seu cargo que procuram organizar a vida familiar com a vida profissional dentro dos horários existentes, pelo que deverá a trabalhadora procurar compatibilizar as suas necessidades familiares com as necessidades e disponibilidades que lhe são concedidas como aos demais trabalhadores em loja.

- 2.16.** Quanto ao fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido.
- 2.17.** *“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”. Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (Processo ...) disponível em www.dgsi.pt.*
- 2.18.** Exige-se, neste pressuposto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de um horário flexível que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, em particular, com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.
- 2.19.** E, analisado o circunstancialismo factual descrito pelo empregador na intenção de recusa somos de entender que o mesmo não permite preencher o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço e/ou a indisponibilidade de substituir o trabalhador que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.20.** De facto, a entidade empregadora em sede de intenção de recusa e das alegações por si proferidas, alegou, mas não logrou concretizar, objetiva e inequivocamente os seus argumentos. Em rigor, não resulta evidente, no presente processo, que a concessão da atribuição do horário solicitado implicaria, *per si*, uma falta de recursos humanos comprometendo o normal funcionamento do serviço onde a trabalhadora exerce funções.
- 2.21.** A entidade empregadora invocou contingências que se inserem na gestão normal e expectável de qualquer organização no que concerne à definição dos tempos de trabalho e à alocação dos recursos humanos disponíveis.

- 2.22.** A entidade empregadora invoca que, para cumprimento do horário de abertura ao público, a loja onde a trabalhadora exerce funções dispõe de turnos completos de 40 horas semanais, na abertura: 8h00/16h30; no turno intermédio – 13h00/22h00 e no de Fecho 16h00/00h30, um dos quais coincide com a amplitude de horário proposta pela trabalhadora no seu pedido, designadamente o horário das 8h00 às 16h30, horário esse criado pela entidade empregadora.
- 2.23.** De facto, do teor da intenção de recusa notificada à requerente, verifica-se que a entidade empregadora apresenta alegações decorrentes das dificuldades e contingências do serviço prestado, sem, contudo, demonstrar de que forma o horário solicitado põe em causa esse mesmo serviço.
- 2.24.** Em rigor, a entidade empregadora apesar de indicar quais os turnos existentes, na verdade, não demonstra objetivamente nem indica quantos/as trabalhadores/as detém nem quantos são necessários para cada um desses turnos, não demonstrando, também, por conseguinte, quais os turnos, que na realidade deixam de ficar assegurados e/ou períodos que em concreto, ficariam a descoberto em virtude da atribuição do horário ora solicitado, por confronto com os horários praticados.
- 2.25.** O mesmo é dizer que cabe ao empregador adaptar os recursos humanos disponíveis ao funcionamento da empresa, o que pressupõe a adoção das medidas necessárias para efetuar reajustamentos nos horários e procurar dentre as várias soluções legais e contratuais possíveis, as que entender por convenientes, para satisfazer as necessidades operacionais e, por outro lado, para cumprimento das normas legais aplicáveis na relação com o trabalhador e, entre as quais se incluem as normas de proteção da parentalidade que constitui um regime especial e consagra uma discriminação positiva dos trabalhadores abrangidos pela norma.
- 2.26.** Limitar-se a mencionar as várias contingências que existem e que representam a normalidade em qualquer empresa, não permite retirar qualquer conclusão concreta e individualizada, face ao pedido da trabalhadora, não demonstrando quais os horários que ficariam a descoberto com a atribuição do horário à trabalhadora, nem demonstrando a impossibilidade de substituir os trabalhadores com funções idênticas à da requerente, quando tal se justifique.
- 2.27.** A entidade empregadora não demonstrou que a trabalhadora não possa ser substituída, situação que se verificaria, por exemplo se a função do trabalhador fosse uma função específica, para a qual fossem exigíveis habilitações ou características específicas que só a trabalhadora possuísse ou se só pudesse ser desempenhada a determinada hora, o que levaria a um prejuízo inoportável decorrente da ausência da trabalhadora.
- 2.28.** Na verdade, da intenção de recusa é apenas possível aferir que a empregadora invoca dificuldades decorrentes da normal gestão de recursos humanos, sem concretizar objetivamente, os períodos de tempo que no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis

à aplicação do horário flexível pretendido pelo trabalhador.

- 2.29.** Assim, em nossa opinião, os fundamentos apresentados não permitem retirar qualquer conclusão concreta e individualizada face ao pedido da trabalhadora, uma vez que a empregadora não concretiza os motivos, na situação em concreto e pelas funções que a requerente exerce, que impedem a atribuição do horário solicitado.
- 2.30.** Salienda-se que sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.
- 2.31.** Por último, enfatiza-se 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 proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a Cite delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível da entidade empregadora ...requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., porquanto não foram fundamentadas as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou a impossibilidade de substituir a trabalhadora, que justificassem a recusa do pedido formulado.
- 3.2.** Recomendar à empresa ...que elabore o horário flexível requerido pela trabalhadora e promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 18 DE JUNHO DE 2025, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)