

PARECER N.º 23/CITE/2026

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 FH/7507/2025

I – OBJETO

1.1. No dia **15 de dezembro de 2025**, a entidade empregadora remeteu à CITE, por comunicação eletrónica, um pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora

1.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, por comunicação datada de **18 de novembro de 2025**, nos termos do qual solicita que, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, lhe seja permitido manter o exercício da sua atividade profissional em regime de horário flexível para prestar assistência às suas três filhas, duas gémeas com 1 ano e 11 meses, e uma com 8 anos de idade, enquanto se mantiverem as necessidades que determinam e servem de fundamento ao presente requerimento, o que se prevê, pelo menos, para o período de 2 anos, propondo que o horário seja elaborado de segunda a sexta-feira entre as 9.00h e as 18h, a fixar pela entidade empregadora, com um intervalo de 30 minutos para almoço.

1.3. A trabalhadora refere ainda que não poderá *assumir o trabalho em dias feriados, uma vez que estando os estabelecimentos de ensino encerrados não consegue garantir a assistência das filhas*, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação.

1.4. Por comunicação remetida à trabalhadora, com data do dia **5 de dezembro 2025**, a entidade empregadora manifestou **intenção de recusar o pedido formulado:**

“(…) No seguimento do pedido que realizou com data de 13/11/2025 e por nós rececionada no dia 19/11/2025 e que qualificou como “Pedido de horário flexível”, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, cumpre-nos, em prazo, responder ao mesmo no sentido de recusa, uma vez que não tem a Empresa como aceder ao pedido nos moldes realizados, porquanto:

A. DA INOBSERVÂNCIA DOS REQUISITOS LEGAIS

i. Violação do disposto artigo 57.º, n.º 1, alínea a), do Código do Trabalho

A análise do pedido apresentado por V. Ex.ª evidencia, desde logo, múltiplas inobservâncias dos requisitos legais previstos no artigo 57.º, n.º 1, do Código do Trabalho, requisitos estes de natureza imperativa, cuja verificação cumulativa constitui condição indispensável para que o empregador possa apreciar, de forma válida e juridicamente sustentável, qualquer pedido de atribuição de horário flexível.

A ausência destes elementos essenciais conduz, inevitavelmente, à inviabilidade do pedido, por impossibilidade legal de pronúncia favorável.

Em primeiro lugar, verifica-se a violação da alínea a), do n.º 1, do artigo 57.º, porquanto o pedido não se encontra instruído com a indicação do prazo de vigência da modalidade de horário flexível requerida. V. Ex.ª limita-se a enunciar a sua pretensão quanto ao horário que considera mais adequado para conciliar as responsabilidades parentais, mas omite por completo o período de tempo durante o qual pretende usufruir do regime. Esta omissão impede a Empresa de planear a organização futura dos turnos, compromete a estabilidade da programação das equipas e inviabiliza a aferição da razoabilidade temporal da pretensão, configurando, assim, uma falha formal que obsta à sua aceitação.

Em segundo lugar, o pedido não respeita o disposto na alínea c), do n.º 1, do artigo 57.º, uma vez que não observa a antecedência mínima de 30 dias legalmente exigida entre a data da apresentação do pedido e a data pretendida para início do regime. A formulação do pedido, tal como redigida por V. Ex.ª, revela a intenção de aplicação imediata ou, pelo menos, sem delimitação temporal que permita ao empregador uma avaliação organizada e compatível com o funcionamento da loja. Esta falta de antecedência legal constitui, por si só, causa impeditiva de apreciação favorável, não sendo possível à Empresa reorganizar equipas, turnos e afetação de recursos humanos em tão curto espaço de tempo.

Em terceiro lugar, verifica-se a violação da alínea d), do n.º 1, do artigo 57.º, na medida em que o pedido não identifica a modalidade de horário flexível pretendida, nem apresenta qualquer amplitude horária dentro da qual V. Ex.ª pudesse gerir autonomamente o início e o termo do seu período normal de trabalho diário. O regime legal de horário flexível exige que o trabalhador indique limites temporais (amplitude diária) que permitam ao empregador construir um horário compatível com o funcionamento do serviço. Todavia, V. Ex.ª não indica amplitude alguma: o que apresenta é um horário rígido, diurno e imutável, sem margem de variação, incompatível com a natureza jurídica do instituto e com o poder de direção do empregador, previsto no artigo 212.º do Código do Trabalho.

Adicionalmente, importa sublinhar que o pedido apresentado não contém qualquer esclarecimento quanto aos elementos previstos na alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º, nomeadamente:

- não junta declaração do horário do outro progenitor;
- não demonstra, com elementos objetivos, que o progenitor com quem partilha responsabilidades parentais não dispõe de disponibilidade para assegurar, total ou parcialmente, os cuidados na franja horária que pretende excluir – não identifica, de forma adequada, os constrangimentos específicos que impedem a partilha equilibrada das responsabilidades parentais, exigência resultante da consagração conjunta do dever de cooperação parental previsto no artigo 1878.º, n.º 1, do Código Civil.

A insuficiência informativa é, assim, manifesta. O pedido não contém os dados mínimos necessários para que a Empresa possa aferir a veracidade, adequação e proporcionalidade da pretensão, nem permite avaliar se o pedido traduz uma impossibilidade objetiva de compatibilizar a vida profissional e familiar ou se constitui, apenas, uma preferência horária de natureza pessoal.

Em suma, a ausência cumulativa dos requisitos previstos nas alíneas a), c) e d) do artigo 57.º, n.º 1, conjugada com a insuficiência dos elementos da alínea b), inviabiliza a análise material da pretensão. A falta destes pressupostos legais — que não podem ser supridos por interpretação extensiva ou presuntiva — impede a Empresa de proceder à avaliação exigida pelo regime legal do horário flexível, impondo o indeferimento do pedido por manifesta inobservância dos requisitos formais legalmente estabelecidos.

B. PEDIDO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL PARA HORÁRIO FIXO

Desde logo, a indicação do horário de trabalho de Segunda-feira a Sexta-feira das 09:00 horas até às 18:00 horas, com intervalo de trinta minutos, com ausência de trabalho aos dias de feriados, não configura um pedido de horário flexível, mas sim um pedido de alteração contratual para a laboração em horário fixo durante período não concretizado, sem deixar qualquer margem de opção ao Empregador na delimitação dos períodos de entrada e saída.

Ora, a intenção do Legislador que subjaz à elaboração da norma (artigo 56.º e 57.º, do Código do Trabalho), prende-se com a necessidade de harmonizar o direito da Trabalhadora 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, pela Trabalhadora, 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, do artigo 56.º, do Código do Trabalho. Assim, incumbe ao Empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pela Trabalhadora, 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.

Além disso, a indicação, pela Trabalhadora, 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. Por outro lado, importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.

Ora, os trabalhadores/as devem indicar uma 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.

No caso em apreço, a Trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído de Segunda-feira a Sexta-feira das 09:00 horas até às 18:00 horas, com intervalo de trinta minutos, com ausência de trabalho aos dias de feriados.

A Entidade Empregadora está, atualmente, organizada de acordo com os seguintes turnos de trabalho: 06:00-15:00 e 13:30-22:30. É claro que o horário requerido pela trabalhadora não é enquadrável em nenhum dos turnos existentes.

Consubstanciando um pedido de horário rígido, que irá desregular toda a organização operacional da prestação do serviço, tornando-se, por isso, inviável.

Além de que, tendo a trabalhadora solicitado um horário flexível de Segunda-feira a Sexta-feira com início das 09:00 horas até às 18:00 horas, com intervalo de trinta minutos, com ausência de trabalho aos dias de feriados, sem qualquer proposta para o turno da noite e manhã, outra conclusão não se pode retirar que não seja a de que o horário solicitado, não existe.

A verdade é que a amplitude (o que na realidade não configura uma verdadeira amplitude, como infra veremos) apresentada pela trabalhadora não é enquadrável com os turnos existentes onde o requerente desempenha funções. O que, em rigor, significa que a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado com a amplitude dos turnos existentes, implica “per si”, a desregulação dos mesmos.

Acresce que,

Conforme supra referido, o artigo 56.º, n.º 2, do Código do Trabalho, que se entende por horário flexível aquele em que a trabalhadora pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Porém a pretensão da trabalhadora não cumpre o referido neste artigo, uma vez que solicita uma amplitude horária das 09:00 horas até às 18:00 horas.

Por outro lado, atendendo que no pedido da trabalhadora, indica horário entre as 09:00 horas até às 18:00 horas, não indica os limites horários diários, limitando-se a solicitar um horário de trabalho que se compreenda entre 09:00 horas até às 18:00 horas com intervalo de trinta minutos, de segunda-feira a sexta-feira, com ausência de trabalho aos dias de feriados, desconhecendo-se, por conseguinte, qual o horário de trabalho em concreto que pretende, por ser aquele que melhor permite a conciliação da atividade profissional com as responsabilidades familiares. Assim, face ao acima descrito, a trabalhadora ou pretende um horário flexível com a amplitude horária indicada, diariamente - 09:00 horas até às 18:00 horas, sem pernoitas, ora o solicitado à entidade empregadora, sai fora do âmbito do horário flexível.

Por fim, a amplitude horária apresentada pela trabalhadora (09:00 horas até às 18:00 horas) não é enquadrável com nenhum dos dois turnos, atualmente, existentes e praticados na entidade empregadora.

Importa ainda notar que o horário solicitado — 09h00–18h00, de segunda a sexta-feira — não é enquadrável em nenhum dos turnos atualmente existentes e praticados pela entidade empregadora, que operam em regime rotativo e abrangem franjas horárias essenciais ao funcionamento da loja, nomeadamente manhãs (06h00– 15h00) e tardes/noites (13h30–22h30). A existência de um pedido de “horário flexível” que, na prática, não coincide com a amplitude dos turnos existentes implica, por si só, a desregulação de toda a organização da loja, inviabilizando a coordenação das equipas, a distribuição equitativa dos turnos e a cobertura das necessidades operacionais diárias.

Com efeito, tal desenquadramento torna impossível compatibilizar o horário pretendido com a estrutura organizacional e operacional da loja, conduzindo, inevitavelmente, à impossibilidade de deferir o pedido tal como apresentado. Mais se diz e sempre se reforça, V. Exa. pretende definir quais são os seus dias de trabalho e os seus dias de descanso. Ora, o texto do artigo 56.º e 57.º, do Código do Trabalho não

confere tal direito à trabalhadora, pelo que também por esse motivo o seu pedido não tem amparo na lei, isto porque o conceito e regime de atribuição de horário flexível consagrado nos referidos artigo, resulta que este horário é, dentro dos limites legalmente estabelecidos, fixado pelo Empregador, ou seja, cabe ao empregador estabelecer os limites temporais dentro dos quais o horário flexível pode ser exercido, depois, dentro desses limites, é que o trabalhador poderá gerir o seu tempo por forma a poder cuidar da sua filha menor.

Além disso o seu pedido viola os termos entre nós e por nós expressamente contratualizados, na medida em que foi contratada para prestar serviço em regime de turnos rotativos. Perante o requerido cumpre-nos referir que o direito em apreço, contempla “dentro de certos limites”, e tendo como pressuposto a jornada de trabalho contratualizada, de forma que a Empresa possa organizar os horários (hora de entrada e saída). Até porque cabe no âmbito do poder de direção da Empresa determinar o horário de trabalho.

Por outro lado, há que considerar que o horário requerido não contempla nenhum dos horários planificados na loja onde desempenha as suas funções, não podendo, pois, a Empresa começar a (i) criar horários em função das necessidades de cada um dos trabalhadores nas suas condições, ou outras devidamente consagradas, (ii) nem abrir o referido precedente, sob pena de deixar de pautar por uma gestão equilibrada e de equidade, e de ter controlo sobre essa mesma.

Posto isto, o horário indicado não constitui, um pedido de atribuição de horário flexível, uma vez que V. Exma., pretende, unilateralmente, e sem qualquer maleabilidade, a fixar o horário de trabalho.

Contudo, sem prejuízo do referido, cumpre esclarecer que:

C. DA EXISTÊNCIA DE MOTIVOS IMPERIOSOS DO FUNCIONAMENTO DO SERVIÇO QUE INVIABILIZEM A ATRIBUIÇÃO DO HORÁRIO SOLICITADO

A Empresa não pode deixar de sublinhar que o horário solicitado por V. Ex.^a — 09h00 às 18h00, de segunda a sexta-feira, com exclusão total das manhãs e noites — se revela estruturalmente incompatível com o modelo de funcionamento da loja, com a matriz de turnos praticada, com as necessidades operacionais das secções onde presta serviço e com os princípios de equidade e rotatividade que norteiam a gestão dos recursos humanos. Com efeito, embora o horário de atendimento ao público decorra entre as 09h00 e as 21h30, é do conhecimento de V. Ex.^a que o horário de laboração da loja é muito superior, iniciando-se às 06h00 e prolongando-se até às 22h30, razão pela qual existem dois turnos estruturais:

– 13h30–22h30.

Esta amplitude não é arbitrária: ela existe porque, no período pré-abertura, se executam tarefas essenciais ao funcionamento da loja: abertura de câmaras, preparação das secções, produção e montagem de charcutaria e pronto-a-comer, reposição inicial, organização de sala de vendas, descongelamento de produto, aferições de qualidade e segurança alimentar, limpeza técnica e preparação das ordens do dia.

No período pós-fecho, executam-se atividades igualmente críticas: desmontagem e higienização das secções, eliminação de produto não conforme, reorganização de stocks, fecho de contagens, preparação das validades, formulários de rastreabilidade e consolidação dos pedidos para o dia seguinte.

O horário que V. Ex.^a requer elimina por completo estas duas franjas essenciais, deixando descobertos precisamente os momentos em que a sua presença é operacionalmente mais necessária.

O período da manhã (05h00–09h00) e o período da noite (18h00–22h30) são, nas secções onde V. Ex.^a está alocada — charcutaria, pronto-a-comer, caixas e reposição — aqueles em que o serviço exige maior concentração de recursos humanos qualificados e com polivalência comprovada.

A secção da charcutaria, em particular, exige tarefas altamente técnicas, como:

- montagens de balcões e mise-en-place da zona fria;
- corte de manhã (produtos de alta rotação);
- afinação de máquinas de corte;
- gestão das validades e eliminação de produto não conforme;
- re-embalagem e montagem das caixas de fria;
- preparação do material auxiliar;
- limpeza técnica com produtos químicos específicos;
- atualização dos pedidos e ordens do dia para o turno seguinte.

Grande parte desta exigência ocorre antes das 09h00 e entre as 18h00 e as 22h30, períodos totalmente excluídos no pedido apresentado.

Também na secção de Pronto-a-Comeer, os fluxos operacionais começam muito antes da abertura de loja: higienização inicial, preparação de materiais, confeção de bases, montagem das validades, organização da exposição e preparação da ordem da manhã — atividades estruturantes do normal funcionamento da secção que não podem ser realizadas dentro do intervalo solicitado por V. Ex.^a.

Nas secções de caixa e reposição, a necessidade de recursos humanos intensifica-se sobretudo:

- no arranque da manhã (reposição de abertura),
- no fecho do dia (picos de afluência ao final da tarde),
- nos fins de semana.

A exclusão total destas franjas, e da presença de V. Ex.^a nos períodos de maior pressão, criaria lacunas graves na operação, afetando a fluidez do atendimento, a rapidez na reposição e a qualidade global do serviço.

A concessão do horário solicitado colocaria os restantes trabalhadores numa posição de desvantagem objetiva, obrigando-os a assumir, de forma reiterada:

- turnos de manhã (05h00–09h00),
- turnos de fecho (18h00–22h30),
- trabalho ao sábado e domingo.

Ao passo que V. Ex.^a ficaria exclusivamente afeta a um horário diurno fixo, de segunda a sexta-feira, o que violaria gravemente o princípio da equidade interna e degradaria o clima social da equipa.

Como resulta do histórico funcional de V. Ex.^a, a ... detém polivalência comprovada e formação nas secções de:

- Charcutaria
- Pronto-a-comer
- Caixa
- Reposição

Esta trilogia operacional (charcutaria, pronto-a-comer e reposição) é considerada crítica pela Empresa. São secções extremamente técnicas, com procedimentos específicos, riscos alimentares a controlar, equipamentos especializados e tarefas que exigem experiência e autonomia.

A ausência de V. Ex.^a nos horários de maior exigência afetaria de forma direta:

- os níveis de produtividade da loja;
- a garantia de produto preparado e disponível ao cliente;
- a fluidez das reposições;
- a capacidade de resposta em caixa nos momentos de maior afluência;
- a imagem da loja e o cumprimento dos padrões de qualidade do Modelo de Qualidade Total.

Prescindir da sua presença nesses períodos — precisamente aqueles que o pedido exclui — resultaria inevitavelmente:

- na degradação do atendimento;
- na redução da eficiência das secções;
- no aumento de tempos de espera;
- na quebra da reposição e da exposição;
- e, em última instância, na insatisfação do cliente A Empresa não dispõe de trabalhadores excedentários com o mesmo grau de experiência e polivalência que V. Ex.^a, nem de meios para assegurar formação técnica de substitutos em tempo útil.

As formações:

- são longas,
- exigem deslocações,
- implicam tutores qualificados,
- geram custo elevado,
- e não se coadunam com contratações a prazo.

Assim, mesmo que fosse legalmente admissível (o que não é), não existe capacidade estrutural para substituir V. Ex.^a nos horários que exclui — horários esses que são indispensáveis à operação.

Em suma:

- o horário pedido coincide exclusivamente com uma franja de menor exigência operacional;
- exclui todos os períodos de maior necessidade;
- desorganiza turnos;
- compromete a equidade;
- prejudica o serviço ao cliente;
- e inviabiliza a atividade das secções onde V. Ex.^a é indispensável.

A análise do historial funcional de V. Ex.^a evidencia que exerce funções em três secções cuja natureza técnica, exigência operacional e impacto direto no cliente tornam a sua presença estruturalmente indispensável: (i) Charcutaria; (ii) Pronto-a-Comer; (iii) Caixa e Reposição.

A Empresa não pode ignorar que estas secções constituem pilares basilares da experiência do cliente em loja, exigindo trabalhadores com formação consolidada, autonomia operacional, rigor no cumprimento dos procedimentos e domínio dos padrões de qualidade e segurança alimentar que caracterizam o Modelo de Qualidade Total.

O pedido apresentado por V. Ex.^a exclui precisamente os períodos do dia em que estas secções exigem maior especialização e maior volume de operações — períodos esses para os quais V. Ex.^a foi contratada e nos quais adquiriu a experiência que hoje a torna uma das trabalhadoras mais completas da equipa.

(...) A atribuição do horário pedido tornaria o seu posto excedentário precisamente nos períodos de menor necessidade, e profundamente deficitário nos períodos de maior exigência.

Atentas as polivalências de V. Ex.^a, a sua formação técnica, a sua autonomia operacional e a indispensabilidade das suas funções nos períodos de maior complexidade, a Empresa não dispõe de meios, nem humanos nem estruturais, para acomodar a exclusão total das manhãs, fechos e feriados, razão pela qual o pedido apresentado não pode ser deferido.

A consagração legal do horário flexível não confere ao trabalhador a faculdade de impor ao empregador a criação de horários rígidos e personalizados, desligados da matriz operacional da loja ou das necessidades objetivas do serviço. O legislador admite este direito apenas dentro dos limites compatíveis com o normal funcionamento da empresa (artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho), impondo ao empregador a harmonização entre a vida familiar e a atividade profissional, mas nunca à custa da desestruturação da organização do trabalho ou da violação dos princípios da proporcionalidade, necessidade e equidade.

A pretensão apresentada por V. Ex.^a, ao excluir integralmente os períodos:

- da manhã — essenciais ao arranque das secções técnicas e preparação da loja;
- da tarde e fecho — momentos de maior afluência de clientes e exigência operacional;
- e dos feriados — períodos críticos de fluxo e de reorganização de loja, cria um desfasamento estrutural entre o serviço devido e o serviço prestado, colocando em causa a eficácia e a continuidade operacional das secções onde V. Ex.^a é imprescindível.

A aceitação do horário solicitado implicaria, inevitavelmente:

1. uma desigual repartição de encargos entre os trabalhadores, sobrecarregando de forma permanente aqueles que permaneceriam responsáveis pelos turnos mais exigentes (manhãs, fechos, feriados);
 2. a abertura de um precedente institucional, potenciando o surgimento de pedidos idênticos por parte de outros trabalhadores, com impacto transversal em múltiplas lojas e comprometendo, a médio prazo, a capacidade de gestão estrutural da empresa;
 3. a degradação do clima social da equipa, conforme já reconhecido pela própria CITE em pareceres anteriores, ao considerar que a atribuição recorrente de folgas fixas e horários privilegiados desagrega a coesão interna e prejudica a estabilidade das equipas;
 4. a criação de postos excedentários em horários de baixo impacto e, simultaneamente, lacunas severas nos horários de pico, conduzindo a ruturas de serviço, falhas de segurança alimentar, tempos de espera prolongados em caixa e quebra dos padrões de qualidade que sustentam a confiança do cliente.
- O funcionamento da loja — cuja natureza assenta em horários rotativos, flexibilidade interna e adaptabilidade aos fluxos de clientes — ficaria materialmente inviabilizado, caso se permitisse que cada trabalhador delimitasse unilateralmente o seu regime de prestação de trabalho.

Acresce que, conforme entendimento reiterado pela jurisprudência, designadamente pelo Tribunal da Relação de Lisboa (Acórdão de 29/01/2020, processo ...), os pedidos que extrapolam o âmbito do horário flexível, impondo ao empregador verdadeiras alterações contratuais ou limitações ao poder de direção, devem ser recusados, sob pena de violação do artigo 61.º da Constituição da República Portuguesa (direito à livre iniciativa económica privada).

A Empresa está, pois, juridicamente impedida de criar uma solução particularizada que:

- desvirtue a natureza do horário flexível;
- gere desigualdades internas;
- prejudique os restantes trabalhadores;
- comprometa a viabilidade operacional;
- ou fragilize a matriz organizativa da loja.

Ponderados todos os elementos expostos, demonstrou-se que:

- o pedido apresentado por V. Ex.^a não cumpre os requisitos formais previstos no artigo 57.º, n.º 1, do Código do Trabalho;
 - o pedido, na sua substância, não configura um regime de horário flexível, mas sim uma alteração contratual para um horário rígido e incompatível com o poder de direção do empregador;
 - as secções onde V. Ex.^a exerce funções — Charcutaria, Pronto-a-Comer e Caixa/Reposição — exigem a sua presença nos períodos que excluiu, sendo tecnicamente insuscetíveis de reorganização sem prejuízo grave para a operação;
 - a pretensão apresentada compromete a equidade interna, sobrecarrega os restantes trabalhadores e viola princípios estruturantes da gestão de recursos humanos;
 - e, por fim, a empresa demonstrou que a compressão do seu poder de direção que o pedido implica não é necessária, nem proporcional, nem adequada, razão pela qual a sua aceitação constituiria violação do artigo 61.º da CRP e abuso do direito.
- (...)"

1.5. A entidade empregadora junta os horários de trabalho referentes aos meses de janeiro de 2025.

1.6. No dia **12 de dezembro de 2025**, a trabalhadora respondeu aos fundamentos da intenção de recusa que expressamente impugna porque não considera que consubstanciem exigências imperiosas de funcionamento do estabelecimento. Ademais a trabalhadora reitera a necessidade do pedido, nos exatos termos formulados.

1.7. Além dos mencionados não se mostram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos ou circunstâncias com relevo para a presente apreciação.

Cumprido analisar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.2. No pressuposto de cumprimento desta missão, 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 (...)".

2.3. A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do direito comunitário, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral 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 e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.4. A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

2.5. Também 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 União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.6. 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.

2.7. Recentemente, 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 a 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).

2.8. Ainda, a Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” assinala 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”.

2.9. Por fim, referimos ainda que 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.

2.10. No quadro do direito nacional, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e profissional encontra arrimo na Constituição da República Portuguesa (CRP) que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

2.11. Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) 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 família.”

2.12. “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização

peçoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de “(...) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(...) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

2.13. Em próxima correlação, aliás, com a Convenção (156) da Organização Mundial do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

2.14. Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) 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 que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

2.15. Já no plano infra constitucional, o Código do Trabalho (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, 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 por horário flexível “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

2.16. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, 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 a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

2.17. 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, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

2.18. Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

2.19. Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda 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 agora da alínea c) daquele n.º 8.

2.20. 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.

2.21. O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que “o horário flexível, a elaborar pelo empregador (sublinhado nosso), 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”.

2.22. 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.

2.23. A intenção subjacente a esta previsão legal 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.

2.24. 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 referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

2.25. 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.

2.26. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, 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, definido no artigo 198.º do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

2.27. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que 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 consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete SEMPRE 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.

2.28. O horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo as 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 inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.29. Enquanto dimensão do «tempo de trabalho digno» o horário flexível é uma ferramenta legal essencial para proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em harmonia com o princípio estabelecido na já referida Convenção da OIT (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981.

2.30. É, por isso, 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)].

2.31. Apesar de normalmente introduzidos nas empresas com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal do pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem servir igualmente os objetivos da empresa ao melhorar a motivação e o desempenho.

2.32. 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 exequível 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.

2.33. Resulta expressamente do quadro normativo que antecede a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, sendo

apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.

2.34. No caso em análise, a trabalhadora solicita, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, que lhe seja permitido manter o exercício da sua atividade profissional em regime de horário flexível para prestar assistência às suas três filhas, duas gémeas com 1 ano e 11 meses, e uma com 8 anos de idade, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação, enquanto se mantiverem as necessidades que determinam e servem de fundamento ao pedido, o que se prevê, pelo menos, para o período de 2 anos, propondo que o horário seja elaborado de segunda a sexta-feira entre as 9.00h e as 18h, a fixar pela entidade empregadora, com um intervalo de 30 minutos para almoço, e com descanso obrigatório e complementar aos sábados e domingos, e dispensa de trabalho aos dias feriados, *uma vez que estando os estabelecimentos de ensino encerrados não consegue garantir a assistência das filhas.*

2.35. Esclarecemos antecipadamente que a dispensa de trabalho aos dias feriados não decorre do regime legal previsto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho. Pelo que, ocorrendo a prestação da atividade de forma ininterrupta, durante os 7 dias da semana, incluindo dias feriados, a dispensa de trabalho nesses dias, conforme solicitada pela trabalhadora, só poderá/deverá ser atendida em conformidade com a distribuição dos horários elaborados pela entidade empregadora, o que vale por dizer desde que seja **obtido o acordo da mesma**, e conquanto tal dispensa permita cumprir o período normal de trabalho semanal a que a trabalhadora se encontra vinculada, em média de cada período de quatro semanas, conforme disposto no nº 4 do artigo 56º do Código do Trabalho.

2.36. Com exceção da questão referente aos dias feriados, o pedido da trabalhadora encontra-se corretamente formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, pelo que procederemos à sua apreciação **no contexto da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.**

2.37. O artigo 57.º, nº 2 do CT define taxativamente as circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora ao pedido do/a trabalhador/a e que passa pela

alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável.

2.38. “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

2.39. 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.

2.40. A entidade empregadora refere que o horário solicitado pela trabalhadora, *de segunda a sexta-feira, com exclusão total das manhãs e noites — se revela estruturalmente incompatível com o modelo de funcionamento da loja, com a matriz de turnos praticada, com as necessidades operacionais das secções onde presta serviço e com os princípios de equidade e rotatividade que norteiam a gestão dos recursos humanos.* Adiante que, *embora o horário de atendimento ao público decorra entre as 09h00 e as 21h30, o horário de laboração da loja é muito superior, iniciando-se às 06h00 e prolongando-se até às 22h30, razão pela qual existem dois turnos estruturais: – 05h00–14h00 e das 13h30–22h30.*

2.41. Conclui, quanto a este aspeto, que *esta amplitude não é arbitrária: ela existe porque, no período pré-abertura, se executam tarefas essenciais ao funcionamento da loja: abertura de câmaras, preparação das secções, produção e montagem de charcutaria e pronto-a-comer, reposição inicial, organização de sala de vendas, descongelação de produto, aferições de qualidade e segurança alimentar, limpeza técnica e preparação das ordens do dia.*

2.42. Conforme entendeu o Ac. Tribunal da Relação de Évora, proc. nº ..., de 11.07.2019 “[a] expressão utilizada pelo legislador “exigências imperiosas” é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal - artigo 127.º, n.º 3 do Código do Trabalho. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.

2.43. No caso em apreço, a entidade empregadora junta um total de cinco mapas de horários de trabalho referentes a cinco trabalhadores/as afectos, tanto quanto parece, à loja onde a requerente presta a sua atividade. Destes horários consta de facto a amplitude dos dois turnos que refere 06h00–15h00 e das 13h30–22h30.

2.44. Só que, se é um facto, que não se contesta, que estes horários existiram em janeiro de 2025, também se torna evidente que estes 5 trabalhadores/as não serão os únicos trabalhadores/as afectos/as àquela loja, desde logo porque não se mostra junto ao expediente remetido à CITE o horário praticado pela trabalhadora ao abrigo do regime legal previsto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, e que vem praticando, pelo menos, desde o janeiro de 2025.

2.45. O facto de a entidade empregadora ter omitido a existência deste horário não a desonera de, por referência ao mesmo, concretizar os constrangimentos que, durante este período, se revelaram inelutavelmente associados à prestação de trabalho ao abrigo do horário flexível que pretende renovar, o que não faz!

2.46. Do mesmo modo, e agora quanto à impossibilidade de substituir a trabalhadora, atenta a sua polivalência e formação técnica, a Empresa não demonstra as dificuldades e constrangimentos associados à acomodação da sua presença apenas no horário que tem vindo a praticar e que ora pretende renovar.

2.47. Por isso, e além de considerações tendencialmente generalistas, a entidade empregadora **não logra demonstrar os períodos de tempo que deixam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido no local de trabalho.**

2.48. A falta de concretização destas circunstâncias sugere que a recusa da entidade empregadora assenta em questões relacionadas com a gestão de recursos humanos que, apesar da devida ponderação que merecem, se mostram alheias à trabalhadora requerente.

2.49. A diversificação da organização dos tempos de trabalho entre os/as vários/as trabalhadores/as com vínculo à empregadora, a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou o maior ou menor encargo para a empregadora não se mostram aqui suficientemente concretizadas de forma a permitirem concluir que a atribuição do horário flexível ao requerente ponha em causa o funcionamento da empresa.

2.50. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, e que a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

2.51. E que, pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado 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.

2.52. Mais note-se ainda que as exigências impostas pelas dinâmicas familiares não são imperiosamente replicadas de igual forma em todos os agregados familiares com filhos/as, pelo que tratar de igual forma todos/as os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares passa também por reconhecer as diferenças que cada trabalhador/a manifesta em sede de conciliação, e sobretudo implementar as ferramentas legalmente disponíveis a benefício dessa conciliação, como seja o horário flexível.

2.53. E ainda que, existindo colisão de direitos com outros/as trabalhadores/as com direitos iguais ou da mesma espécie, **impõe-se que os titulares dos respetivos direitos cedam na medida no necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes».**

III – CONCLUSÃO

Pelo exposto e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora em face da pretensão da trabalhadora:

3.1. A CITE emite **parecer desfavorável 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. A empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

IV - INFORMAÇÕES:

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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 14 DE JANEIRO DE 2026, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.