

## PARECER 30/CITE/2026

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Processo n.º 7550-TP/2025**

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em **17.12.2025**, da entidade empregadora ..., pedido de **emissão de parecer prévio** à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de enfermeira, a exercer funções de vendedora de ótica e saúde, em estabelecimento pertencente à entidade supra identificada.

**1.2.** Por documento datado de **05.11.2025**, a entidade empregadora rececionou, por parte da trabalhadora, um pedido de **prestação de trabalho em tempo parcial**, nos termos do artigo 55.º do Código do Trabalho, conforme se transcreve:

“(…)

*Venho por este meio, ao abrigo do disposto no Código do Trabalho, nomeadamente artigo 55.0 e seguintes, solicitar formalmente uma alteração ao meu horário de trabalho.*

*Atualmente, desempenho as minhas funções em regime de 40h/semanais, e gostaria de requerer a redução da minha carga horária para 32 h/semanais, com início a partir de 01.01.2026.*

*Esta solicitação prende-se com o facto de ter duas filhas menores de 12 anos, uma delas tem exigido mais atenção e cuidados da nossa parte, é por isso uma tentativa de conciliar a vida profissional com as responsabilidades familiares.*

*Gostaria, ainda, de informar que aquando do término da minha necessidade de horário reduzido informarei e abdicarei da presente solicitação.*

*Gostaria de propor o seguinte horário de trabalho alternativo:*

- 4 dias uteis, a definir consoante terapias, das 9h às 18h.

*Comprometo-me a manter o meu empenho, dedicação e o nível de qualidade do meu trabalho, e estou disponível para colaborar com a empresa na implementação desta alteração, de forma a garantir o mínimo impacto nas necessidades do serviço.*

*Agradeço a vossa atenção e a consideração do meu pedido. Fico à sua inteira disposição para qualquer esclarecimento adicional ou para uma reunião a fim de discutir esta proposta.*

“(…)”.

**1.3.** Por documento datado de **21.11.2025**, foi comunicada a **intenção de recusa**, na qual a entidade empregadora entende que o pedido não contém os elementos necessários para que possa ser apreciado, conforme se transcreve:

“(…)”

*Assunto: Resposta a pedido de prestação de trabalho a tempo parcial*

*Exma. Senhora,*

*Na sequência do pedido apresentado por V. Exa. à ... (doravante "... ou "Empresa") para passar a desempenhar funções em regime de trabalho a tempo parcial enquanto trabalhadora com responsabilidades familiares, vimos, nos termos do disposto no artigo 57.º, n.ºs 2, 3 e 4, do Código do Trabalho, comunicar a intenção de recusa da Empresa, pelos fundamentos que se expõem:*

*Do incumprimento dos requisitos legais na formulação do pedido apresentado por V. Exa. não cumpre os requisitos legais previstos nos artigos 55.º e 57.º, n.º 1, alíneas a) e b), do Código do Trabalho, dos quais depende a admissibilidade da passagem para trabalho a tempo parcial.*

*Com efeito, no pedido que apresentou, V. Exa. não fez qualquer referência ao gozo da licença parental complementar, nem tampouco juntou qualquer documento apto a demonstrar que tal licença foi efetivamente gozada por V. Exa., sendo certo que, legalmente, o direito à passagem para trabalho a tempo parcial por trabalhador com filho menor de 12 anos só pode ser exercido depois do gozo da licença parental complementar.*

*Por outro lado, V. Exa. não indicou o período de duração pretendido para o regime solicitado, limitando-se a declarar que "quando terminar a necessidade de horário reduzido informará e abdicará da presente solicitação", o que não satisfaz o requisito legal de fixação de um período certo (até ao limite legalmente estabelecido).*

*Acresce que V. Exa. não procedeu à entrega de:*

- i. declaração da qual conste que as menores vivem com V. Exa. em comunhão de mesa e habitação;*
- ii. declaração de que não se encontra esgotado o período máximo legal de duração;*
- iii. declaração de que o outro progenitor exerce atividade profissional e não se encontra em simultâneo em regime de trabalho a tempo parcial, ou de que está impedido ou inibido de exercer o poder paternal.*

*Tendo em conta o exposto, verifica-se, assim, que o pedido apresentado por V. Exa. não se encontra instruído com os elementos legalmente exigidos, o que impede a sua apreciação pela ....*

*Das exigências imperiosas do funcionamento da Empresa e da impossibilidade de substituir V. Exa. Ainda que assim não se entendesse, importa expor os fundamentos materiais que justificam a intenção de recusa da ..., ao abrigo do disposto no artigo 57.º, n.º 2, do Código do Trabalho, por se verificarem exigências imperiosas do funcionamento da Empresa e impossibilidade de assegurar a substituição de V. Exa., conforme de seguida melhor se demonstrará.*

*No pedido que apresentou, V. Exa. requereu a redução do período normal de trabalho semanal, de 40 horas para 32 horas por semana, propondo a prática de um horário de trabalho das 09h00 às 18h00 (horário de trabalho que V. Exa. atualmente pratica), mas apenas durante 4 dias em cada semana de calendário.*

*Na prática, V. Exa. pretende deixar de prestar trabalho um dia completo por semana.*

*Cabe a este respeito assinalar que, salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial a que os trabalhadores com responsabilidades familiares têm direito corresponde a metade do praticado a tempo completo, podendo ser prestado diariamente de manhã ou de tarde, ou em 3 dias por semana.*

*Ora, no pedido apresentado, V. Exa. indica um período normal de trabalho e um esquema de organização semanal do trabalho diverso do regime supletivo que a lei prevê e que a ... não poderá acomodar.*

*Por outro lado,*

*V. Exa. integra o Centro de Gestão Clínica (Clínico/ Management Centre) da ..., desempenhando funções altamente especializadas, de "Especialista Clínica" em ..., assegurando acompanhamento e assistência remota a doentes através de telemonitorização.*

*O adequado funcionamento deste Centro e o desempenho das suas funções em particular exige disponibilidade regular e contínua da equipa; estabilidade técnica; cobertura operacional permanente; resposta atempada, dada a natureza não diferível dos cuidados de saúde prestados.*

*A redução de um dia inteiro de trabalho por semana criaria um vazio operacional de 8 horas, deixando totalmente a descoberto um posto de trabalho cuja continuidade é essencial para o acompanhamento clínico dos doentes.*

*Acresce que,*

*Como o Centro de Gestão Clínica funciona com uma equipa altamente especializada (como é o caso de V. Exa.), o deferimento do pedido formulado por V. Exa., nos exatos termos em que o apresentou, geraria a necessidade impreterível de proceder à sua substituição no dia de trabalho em que não estivesse a prestar trabalho, o que não se afigura viável para a ....*

*Com efeito, a contratação externa de um trabalhador, em regime de trabalho parcial de apenas 8 horas semanais, é inviável, atendendo à escassez de profissionais no mercado com competências técnico-clínicas especializadas em ...; à indisponibilidade desse tipo de perfis para regimes tão reduzidos de trabalho e aos custos de formação e integração necessários para funções de elevada exigência técnica.*

*Assim, pelas razões expostas, a prestação de trabalho por parte de V. Exa. é indispensável, sendo impossível proceder à sua substituição para acolher o pedido que dirigiu à Empresa.*

*Tendo em conta o exposto, verificam-se exigências imperiosas do funcionamento do serviço a que V. Exa. pertence e da ..., conjugada com a impossibilidade objetiva de substituição de V. Exa., que justificam, nos termos da lei, a recusa do pedido formulado.*

*Informa-se ainda V. Exa. de que dispõe do prazo de cinco dias a contar da receção da presente comunicação para se pronunciar, por escrito, sobre a intenção de recusa da ... que consta da presente comunicação.*

*(...)"*

#### **1.4. A trabalhadora apreciou a intenção de recusa da seguinte forma:**

*"(...)*

*Venho desta forma responder ao Vosso parecer.*

*Em relação ao incumprimento dos requisitos legais na formulação do pedido, Gostaria de começar por referir que no ponto "o direito à passagem para trabalho a tempo parcial por trabalhador com filho menor de 12 anos só pode ser exercido depois do gozo da licença parental complementar", não se aplica no meu caso pois só agora por questões de equilíbrio familiar e de apoio mais apertado a uma das minhas filhas é que se torna necessária esta redução de horário. Recordo que tenho 2 filhas gémeas de 6 anos, e por isso já nem me é possível usufruir da licença parental complementar, que felizmente não foi necessário até ao momento, e só agora foi diagnosticada e prescrita terapia semanalmente para uma delas.*

*Respondendo ao ponto seguinte, essa redução de horário seria até ao máximo legalmente permitido de 2 anos.*

*Quanto ao departamento que integro, o Centro de Gestão Clínica,*

*Tendo pleno conhecimento das responsabilidades e das funções que exerço, e sabendo como o trabalho é distribuído semanalmente, é que propus a redução de 8h semanais, pois quase diariamente temos a ausência de elementos quer pela compensação das horas trabalhadas ao fim de semana, quer pela disponibilidade dada dos colegas em part-time. Com isto só quero dizer que todos nós, como Profissionais de Saúde, e com noção da nossa importância para o utente e para o seu acompanhamento, sabemos que determinadas ausências não podem acontecer, que todas as horas/ausências seriam cuidadosamente articuladas com toda a equipa, como acontece ao dia de hoje.*

*Assim, após análise mais cuidada e minuciosa do meu pedido, venho desta forma explicar que a minha intenção não é prejudicar a equipa, nem "afastar-me" tantas horas, pois sei que o meu trabalho é uma mais-valia para todos, não querendo sobrecarregar ninguém com a minha ausência. O meu objetivo único, é ajudar a minha filha nesta fase mais delicada dela, e manter o meu trabalho sem prejudicar a minha equipa.*

*Assim sendo, gostaria de fazer outra proposta, redução apenas de 4h/semanais, com redução proporcional do ordenado, permitindo assim que consiga acompanhar a minha filha às terapias, e sendo este horário acordado com a chefia, na manhã/tarde trabalhada nesse dia, teria tarefas mais de apoio para que não tivesse de prejudicar nenhum colega em assegurar o meu trabalho, nas minhas ausências, como vai acontecendo ao dia de hoje.*

*Seguem em anexo os documentos solicitados, e peço desde já desculpa pela insistência, mas estou apenas a tentar o melhor equilíbrio, entre dar uma melhor qualidade de vida à minha filha, neste caso, e que a minha equipa não tenha de ser sair sobrecarregada por isso.*

*(...)"*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria":

*"(...) 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 trabalhadoras com filhos menores de 12 anos (...)"*

**2.2.** O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

*"1. Os pais e mães têm direito à proteção da Sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*

*2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."*

**2.3.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *"Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar."*

**2.4.** A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

**2.5.** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

**2.6.** 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.** A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

**2.8.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomenda 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.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais<sup>1</sup>, 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.

---

<sup>1</sup> Disponível em: [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf)

**2.10.** No âmbito da legislação nacional, tanto a já referida Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho (CT), preconizam o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. alínea b) do artigo 59.º da CRP e o n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

**2.11.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 55.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, ou independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica, a trabalhar a tempo parcial, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

**2.11.1.** Nos termos previstos no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de trabalho a tempo parcial:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração na qual conste:
  - a) que o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
  - b) que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
  - c) que o outro progenitor tem atividade 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;
  - d) qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

**2.11.2.** De referir que, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho: *“Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.”*

**2.11.3.** E, de acordo com o n.º 4 do referido artigo 55.º *“A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.”*

**2.11.4.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.11.5.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

**2.11.6.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>2</sup>

**2.12.** No respeito pelo previsto na lei a trabalhadora deve apresentar declaração na qual constem todos os requisitos de legitimidade do pedido:

- a) que esgotou o direito à licença parental complementar;
- b) que o/a menor vive com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
- c) que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
- d) que o outro/a progenitor/a tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido/a ou inibido/a totalmente de exercer o poder paternal;
- e) qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

**2.13.** A trabalhadora para acompanhamento de um par de gémeas com 6 (seis) anos de idade – informação remetida na apreciação e com quem reside em comunhão de mesa e habitação, propõe uma redução de carga horária de 40h00 para 32h00 semanais, sugerindo um horário entre as 9h00 e as 18h00, em dias úteis, a realizar em quatro dias por semana.

**2.14.** Em sede de apreciação a trabalhadora corrigiu alguns dos requisitos formais para que o pedido se considere corretamente formulado, nomeadamente, juntou documento do qual é possível aferir que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo a usufruir do mesmo regime, bem como documento comprovativo do agregado familiar, indica ainda a idade das crianças da qual é possível aferir que já não é possível à mesma vir a usufruir da licença parental complementar, porquanto as menores têm 6 anos de idade.

**2.15.** Contudo, analisado o pedido da trabalhadora quanto ao número de horas indicadas, afigura-se que o mesmo não cumpre o formalismo legal.

**2.16.** De referir que, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho: *“Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação*

---

<sup>2</sup> Vide, artigo 57º, n.º 7 do Código do Trabalho.

*comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.”*

**2.16.1.** E, de acordo com o n.º 4 do referido artigo 55.º “*A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.”*

**2.16.2.** Por outro lado, estabelece o n.º 3 do artigo 55.º do CT que *a pedido do trabalhador, as funções são prestadas diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.*

**2.17.** Ou seja, a trabalhadora terá de indicar se pretende laborar diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, e, à entidade empregadora, compete indicar o horário e os dias da semana em que a requerente irá desempenhar funções.

**2.18.** Assim, em face da factualidade descrita, conclui-se pelo não cumprimento de todos os requisitos legais do pedido da trabalhadora, enunciados no presente parecer e determinados nos artigos 55.º, 56.º e 57.º do Código do Trabalho, não podendo o mesmo proceder, podendo a trabalhadora, caso assim o entenda, apresentar novo pedido em conformidade com a lei.

**2.19.** Face ao acima exposto, tendo em conta o acima exposto, os fundamentos invocados pela entidade empregadora não serão apreciados.

**2.20.** 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, a CITE delibera:

**3.1.** Emitir parecer prévio favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário a tempo parcial efetuado pela trabalhadora ..., porquanto o pedido apresentado não cumpre todos os requisitos legais.

**3.2.** A trabalhadora, caso assim entenda, poderá apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de tempo parcial, nos termos previstos nos artigos 55º e 57º do Código do Trabalho, respeitando os requisitos aí enunciados.

**3.3.** O presente Parecer não dispensa o empregador de 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, 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 14 DE JANEIRO DE 2026**