

## PARECER N.º 54/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 11-FH/2026**

### I – Objeto

- 1.1. Em **30/12/2025**, a CITE recebeu da entidade empregadora ....., **pedido de emissão de parecer prévio** à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado por Enfermeira Generalista afeta ao Serviço de ....
- 1.2. Em **07/12/2025**, a entidade empregadora recebeu um **pedido de horário flexível**, nos termos do artigo 56.º e 57.º do CT, formulado pela trabalhadora ..., porquanto é mãe de uma criança com 8 meses de idade, em que propõe proposta de elaboração de horário de trabalho das 08h00 às 16h00, de segunda a sexta, com dias de descanso semanal fixos aos sábados, domingos e feriados, a partir do dia 12/01/2026. A trabalhadora explica que o pai não tem um horário rígido que o impossibilita de assegurar os cuidados da criança e que o horário de funcionamento da creche (07h30 até às 17h30 nos dias úteis) é incompatível com a realização dos turnos da tarde e noite.
- 1.3. Em anexo ao seu pedido, a trabalhadora junta a seguinte documentação:
  - (a) Declaração emitida pela entidade patronal do outro progenitor da criança com a indicação de que é exigido a disponibilidade do colaborador aos fins de semana e feriados;
  - (b) Declaração emitida pela Junta de Freguesia de que vive em comunhão de mesa e habitação com a criança menor de 12 anos.
- 1.4. Em **22/12/2025**, a entidade empregadora comunicou o seguinte à trabalhadora:

*“Consta do pedido apresentado por V. Exa. que pretende a atribuição de um horário flexível e cuja prestação do trabalho seja em horário compreendido das 08H00 às 16H00, de segunda a sexta-feira, em dias úteis apenas, ou seja, com dias de descanso semanal ao sábado e ao domingo, por forma a colmatar a ausência do seu cônjuge, assim lhe permitindo assegurar a prestação de cuidados à menor.*

*Considerando o pedido apresentado por V. Exa., somos a transmitir que se impõe atender ao mesmo mas também às especificidades atuais do serviço (... - ...) a que se encontra afeta, uma vez que exerce funções de Enfermeira Generalista neste serviço, isto perante os princípios da*

*igualdade e de conciliação da vida pessoal com a vida profissional que assistem a todos os enfermeiros afetos a tal serviço e que integram a equipa (atualmente constituída por 12 Enfermeiros) e aos constrangimentos/indisponibilidades que a mesma apresenta na elaboração do PMT, em razão do que nos cumpre informar a V. Exa. que todos os colaboradores são indispensáveis para o funcionamento imperioso do serviço e que é impossível substituir colaboradores face aos recursos humanos existentes na instituição.*

*Acresce que, para além das especificidades atinentes ao próprio serviço, e às indisponibilidades e constrangimentos por parte de trabalhadores que integram a equipa, impõe-se considerar ainda o direito ao descanso a cada período de 7 dias, um dia de descanso coincidir com sábado e/ou domingo, um período mínimo de descanso entre turnos, o direito à igualdade de condições de trabalho e o direito à avaliação de desempenho, pelo Sistema de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), consagrado na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, revisto pelo DL n.º 12/2024, de 10 de Janeiro.*

*Assim, com todo o respeito por que merece a pretensão por parte de Exa., só é possível conceder a solicitação de horário flexível, conferindo-lhe a possibilidade de exercício do seu direito, condicionado a que o gozo do dia de descanso semanal ou descanso complementar coincidir com um sábado ou domingo, seja planeado de forma equitativa pelas Colaboradoras em colisão de direitos, por forma a não colocar em causa o normal funcionamento e dinâmica do serviço, nem os direitos dos restantes colaboradores.*

*Esta concessão deverá ser reapreciada periodicamente, e não deverá vigorar por um período superior a 1 (um) ano, dada a natureza da atividade hospitalar e uma vez que as circunstâncias e premissas fundamentais para os níveis de segurança e de qualidade nos cuidados de saúde prestados no serviço poderão sofrer alterações.”*

- 1.4. Em 23/12/2025, a trabalhadora apresentou apreciação sobre a intenção de recusa, mediante o qual reitera o solicitado no requerimento inicial e acrescenta o seguinte:

*“Compreendo os motivos e constrangimentos expostos no vosso ofício, bem como as dificuldades inerentes à organização do serviço hospitalar. No entanto, a necessidade efetiva e atual de assegurar os cuidados à minha filha menor mantém-se, não dispondo de rede de apoio familiar ou alternativa que permita suprir essa necessidade. Nessas circunstâncias, não me é possível ficar sujeita à incerteza de poder ou não dispor do horário necessário para garantir os cuidados parentais devidos.*

*Com efeito, embora o despacho comunicado refira a concessão do horário flexível, o mesmo encontra-se condicionado a critérios que, na prática, esvaziam o conteúdo essencial do direito legalmente consagrado, designadamente ao subordinar o seu exercício e planificação equitativa dos descansos semanais com outros profissionais e à eventual prestação de trabalho ao fim de semana. Tais condicionamentos não correspondem ao pedido formulado, nem ao regime jurídico aplicável ao horário flexível por parentalidade. Acresce que o direito ao horário flexível constitui um direito individual, não podendo ser condicionado à negociação com outras colaboradoras em eventual colisão de direitos, nem subordinado a critérios abstratos de igualdade interna da equipa.”*

## II – Enquadramento Jurídico

- 2.1. Ao abrigo da respetiva Lei Orgânica, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, a CITE é a entidade responsável por emissão de parecer prévio no caso de intenção de recusa

pela entidade empregadora sobre a autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos.

- 2.2.** No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE).
- 2.3.** 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”.
- 2.4.** 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), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).
- 2.5.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

- 2.6.** No plano do Direito Nacional, a Constituição da República Portuguesa, no artigo 59.º, estabelece como garantia da realização profissional das mães e pais trabalhadores que “Todos os trabalhadores (...) têm direito (...) à organização do trabalho e, condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional” e, no artigo 68.º, sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade”, está consagrado que “1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país. 2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”
- 2.7.** Em concretização da Lei Fundamental, o Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, determina que a entidade empregadora tem o dever de proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cf. 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.
- 2.8.** Por outro lado, do Código de Trabalho constam mecanismos que permitem aos/às trabalhadores/as com responsabilidades familiares a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, nomeadamente, nos termos do artigo 56.º do CT, o/a trabalhador/a com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica e que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.
- 2.9.** O horário flexível permite ao/à trabalhador/a escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário (cf. n.º 2 do artigo 56.º do CT). Por sua vez, ao abrigo do n.º 3 do artigo 56.º do CT, a entidade empregadora deve elaborar o horário considerando o seguinte:
- “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.”*

- 2.10.** O/A trabalhador/a em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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 (cf. n.º 4 do artigo 56.º do CT).
- 2.11.** Sobre o processo de autorização do regime de horário flexível, dispõe o artigo 57.º do CT que o/a trabalhador/a com responsabilidades familiares deve apresentar requerimento, por escrito, junto da entidade empregadora, com a antecedência de 30 dias. No respetivo requerimento, deve indicar o horário que pretende realizar com respeito ao período normal de trabalho e a indicação o prazo previsto do uso desse horário, acompanhado de declaração de que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação.
- 2.12.** No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, a entidade empregadora comunica ao/à trabalhador/a, por escrito, a sua decisão (cf. n.º 3 do artigo 57.º do CT). Em caso de recusa, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o/a trabalhador/a apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção (cf. n.º 4 do artigo 57.º do CT).
- 2.13.** A entidade empregadora só pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (cf. n.º 4 do artigo 57.º do CT).
- 2.14.** Ao abrigo do n.º 5 do artigo 57.º do CT, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para a apreciação pelo/a trabalhador/a, a entidade empregadora envia o processo para a CITE, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do/a trabalhador/a.
- 2.15.** A falta do pedido de parecer prévio à CITE determina a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.16.** Por outro lado, 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 (cf. n.º 7 do artigo 57.º do CT).
- \*\*\*\*\*
- 2.17.** No caso em análise, a trabalhadora solicita regime de flexibilidade de horário, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º, propondo a elaboração de um horário de trabalho a partir das 08h00 e termo até às 16h00 em dias úteis, com dispensa de laborar em fins-de-semana e feriados.

- 2.18. Como fundamento, a trabalhadora declara ser mãe de uma criança de 8 meses, com quem vive em comunhão de mesa e habitação. O pedido tem lugar porque o pai exerce atividade profissional. Por outro lado, a creche que a criança frequenta tem um horário de funcionamento entre as 07h30 às 17h30, somente em dias úteis, incompatível com a realização de turnos de tarde e noite.
- 2.19. O pedido da trabalhadora é conforme o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT porque a trabalhadora apresenta uma amplitude horária que permite o cumprimento o período normal de trabalho.
- 2.20. No entanto, **sobre o pedido de folgas fixas nos feriados** importa indicar que, **ocorrendo a prestação da atividade de forma ininterrupta, durante os 7 dias da semana, incluindo dias feriados, a dispensa de trabalho nesses dias 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 o trabalhador se encontra vinculado, em média de cada período de quatro semanas, conforme disposto no nº 4 do artigo 56º do CT.
- 2.21. Conhecido o horário requerido pela trabalhadora, segue a análise da fundamentação que acompanha a comunicação de intenção de recusa por parte da entidade empregadora.
- 2.22. No que concerne à intenção de recusa, reitera-se que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição do trabalhador, se este 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, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.
- 2.23. Ainda, sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º ..., consultável em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), segundo o qual: *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excecionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o*

*empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a 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 CT. 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”.*

- 2.24.** Na sua resposta, a entidade empregadora indica que, de acordo com a deliberação do Conselho Diretivo, o pedido foi autorizado. Contudo, por já existirem, em todos os serviços, colaboradores/as que beneficiam da flexibilidade de horário ao abrigo da referida legislação, deve-se atender ao n.º 2 do artigo 335.º do Código Civil relativo à colisão de direitos, nos termos do qual “[h]avendo colisão de direitos iguais ou da mesma espécie, devem os titulares ceder na medida do necessário para que todos produzam igualmente o seu efeito, sem maior detrimento para qualquer das partes”. Com esse fundamento, indicam que o pedido é autorizado, devendo a sua implementação se articular com as necessidades do serviço.
- 2.25.** Por sua vez, a trabalhadora, em sede de apreciação, vem indicar que entende não ser aplicável ao presente caso o artigo 335.º do Código Civil porque “os direitos de assistência parental e de proteção da criança com deficiência são direitos fundamentais de natureza constitucional, prevalecendo sobre considerações de conveniência organizativa ou gestão interna de escalas”.
- 2.26.** Sobre o alegado pela trabalhadora, importa esclarecer que o regime de flexibilidade de horário é um mecanismo que concretiza o direito a conciliação entre a vida familiar e a atividade profissional, contudo **este não é um direito absoluto**. na **medida em que cederá sempre perante as exigências imperiosas do funcionamento da empresa** ou, **aquando da impossibilidade de substituição de um/a trabalhador/a, a entidade empregadora, poderá ter a necessidade de ratar os horários de todos/as aqueles/as que usufruem de tal regime**, Esta limitação visa proteger o direito, também ele constitucionalmente reconhecido, à livre iniciativa económica privada das empresas (cf. n.º 1 do artigo 61.º da CRP).
- 2.27.** Aliás, no presente caso, estamos perante uma Entidade Pública Empresarial, e por isso, também devemos ter em consideração o interesse público por ela visado que, no presente caso, incide no direito à saúde também este constitucionalmente previsto no artigo 64.º da CRP.

- 2.28.** Ou seja, no caso de se verificar uma colisão de direitos e concretamente, do direito da Requerente com os direitos de outros/as trabalhadores/as, ou decorrentes do gozo de outros direitos iguais ou da mesma espécie, máxime relacionados com a parentalidade, deve atender-se ao disposto no artigo 335.º do Código Civil, de forma a que todos os direitos produzam igualmente efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impondo-se assim, uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço para todos/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.
- 2.29.** Com efeito, se não for possível que todos os horários flexíveis se concentrem em determinados dias ou períodos do dia, terão, então, inclusive, os/as horários dos/as trabalhadores/as que usufruem de horário flexível que ser rotativos, de forma a que que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível desses horários, sem pôr igualmente em causa o direito.
- 2.30.** Na verdade, nos termos do citado n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, “o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”, destacando-se no que concerne às exigências imperiosas o cumprimento das normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa/entidade.
- 2.31.** Ou seja, a entidade empregadora, deverá ter presente que, tendo em consideração as normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as ao seu serviço, a trabalhadora requerente e todos/as os/as outros/as nas mesmas circunstâncias, deverão poder gozar, o máximo possível, o horário que solicitou, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalha.
- 2.32.** Contudo, na elaboração das escalas de serviço, caso os direitos dos/as trabalhadores/as que usufruem horários relacionados com a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, colidam com os períodos de descanso dos demais trabalhadores/as, e/ou tal horário impeça que a entidade empregadora exerça a sua atividade, deverão proceder a uma distribuição equitativa por aqueles do dever de assegurar o funcionamento do serviço.
- 2.33.** Contudo, importa sublinhar que a atribuição à trabalhadora de horários que não se enquadram no horário flexível autorizado, por razões de gestão de serviço, têm de ser sempre acompanhadas de devida justificação. Ou seja, é preciso demonstrar que a atribuição à trabalhadora de horário de trabalho fora do período entre as 08h00 às 16h00 e/ou em dias coincidentes com sábado e domingo, decorre da necessidade de garantir a distribuição equitativa do direito de horário flexível entre todos/as trabalhadores/as

- 2.34.** Como vimos, no presente caso, a entidade empregadora expõe, de forma genérica, que o horário solicitado, a ser autorizado, criaria constrangimentos ao Serviço de Obstetrícia **sem, contudo, o demonstrar de forma objetiva e concreta.** A título exemplificativo, deveria ter sido demonstrado, na comunicação de intenção de recusa, como é que a autorização do pedido afetaria, em concreto, o serviço no qual a trabalhadora está afeta e, em que medida a existência de outros trabalhadores em regime de flexibilidade de horário naquele serviço efetivamente impactam de forma negativa a gestão de recursos humanos e funcionamento dos cuidados de saúde ali prestados.
- 2.35.** Assim, somos de entender que, apesar de apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, a entidade empregadora não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, não permitindo, por conseguinte, preencher o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço e/ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.36.** Assim, a atribuição de serviço à trabalhadora fora do período das 08h00 às 16h00, bem como sábados e domingos, só pode ter lugar se devidamente demonstrado que o exercício de direito por esta trabalhadora colide com os dos demais trabalhadores/as na que medida em que coloca em causa o funcionamento do serviço ao qual está afeta.
- 2.37.** Saliente-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:

- 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.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho.

#### **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 artigo 56º do Código do Trabalho (cf. artigo 212º do CT).
- 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 VOTOS DOS MEMBROS DA CITE EM REUNIÃO DE 28 DE JANEIRO DE 2026 COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL (CTP)**