

## PARECER N.º 55/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 61-FH/2025**

### I – Objeto

- 1.1. Em **02/01/2026**, 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 trabalhadora a exercer funções num dos postos pertencente àquele grupo empresarial.
- 1.2. Em **23/12/2026**, a entidade empregadora recebeu um **pedido de horário flexível**, nos termos do artigo 56.º e 57.º do CT, formulado pela trabalhadora ... supra indicada, porquanto é mãe de uma criança com 6 meses de idade com quem vive em comunhão de mesa e habitação, em que propõe a elaboração de um horário com início às 08h00 e termo até às 17h30, de segunda a sexta-feira. A trabalhadora declara que o pai labora 12 horas por dia ao fim de semana.
- 1.3. Em anexo ao seu pedido, a trabalhadora juntou a seguinte documentação:
  - (a) Acordo de Responsabilidades Parentais, onde consta expressamente que a menor coabita comigo;
  - (b) Declarações de morada, emitidas pela Junta de Freguesia, referentes a mim e à menor, comprovando a nossa comunhão de mesa e habitação;
  - (c) Declaração emitida pela entidade empregadora do outro progenitor com a indicação de que tem um horário das 11h às 23h aos sábados e domingos.
- 1.4. Em **18/12/2025**, a entidade empregadora comunicou a intenção de recusa do pedido de horário flexível conforme acima descrito. Como fundamento, a entidade empregadora indica o seguinte:

“

**I. Considerações Iniciais**

  1. A ... .., (doravante designada abreviadamente por ...) entidade empregadora, dedica-se à comercialização de combustíveis, sendo detentora postos de abastecimento a nível nacional, entre os quais o posto de abastecimento de ..., onde V. Exa. presta serviço (doravante designado abreviadamente por Posto ou Posto de Abastecimento);
  - b) A entidade empregadora integra o grupo ..., que é composto por várias empresas (onde se inclui a ... ..)
  - c) O grupo ... integra, atualmente, 1600 trabalhadores, na sua maioria mulheres (940 trabalhadoras);
  - d) A média de idades no grupo ... corresponde aos 35 anos, e, por isso mesmo, é inegável que a

parentalidade seja uma realidade para muitos dos seus trabalhadores;

e) A ... pauta a sua atividade por princípios de respeito e cuidado com os seus trabalhadores.

f) Nessa medida, a ... desenvolve muitas iniciativas que visam proporcionar felicidade e bem-estar aos seus trabalhadores e seus familiares;

(...)

**Posto isto, detendo a n/ atenção no pedido reformulado por V. Exa., importará referir o seguinte:**

## **II. ENQUANDRAMENTO DO PEDIDO**

1. De referir que o artigo 56.º do CT estabelece o especial regime do horário flexível, atribuído ao trabalhador com responsabilidades familiares;

2. Com efeito, considera V. Exa. que o seu quadro familiar integra o conceito de "família monoparental", juntando como comprovativo dessa situação, o Acordo de Regulação das Responsabilidades Parentais, homologado pelo Tribunal de Família e Menores;

Assim, o que resulta uníssono da lei e dos diferentes conceitos sociológicos de "agregado monoparental" é o facto de os progenitores da criança não residirem juntos;

(...)

7. Ora, no pró... assento de nascimento da s/ filha, consta o que V. Exa. dispõe da mesma morada que o Sr. ...; **Cfr. Doc. 1 que se junta para os devidos efeitos legais;**

8. Além disso, como sabe, o Sr. ... é vigilante no Posto de Abastecimento onde V. Exa. exerce funções;

9. Acresce que o v/ comportamento diário, público e reiterado evidencia que são, efetivamente, um casal;

(...)

12. De outro modo, somos forçados a considerar que a situação de facto será aquela que se retira dos comportamentos adotados por V. Exas., enquanto casal que coabita com a v/ filha menor.

## **III. DO PEDIDO DE HORÁRIO FLEXIVEL**

13. O Posto de Abastecimento localiza-se na ... e funciona, de segunda a domingo, das 07h às 23h, através de um regime de turnos rotativos; (...)

15. Tendo em conta os serviços supra descritos, aos operadores do posto estão cometidas as seguintes tarefas, entre outras inerentes: abrir e fechar caixa, com a respetiva contagem e depósito de dinheiro, proceder à permanente limpeza e higienização do Posto de Abastecimento (loja, exterior e casas de banho), controlar os stocks de produtos existentes na loja e reposição dos mesmos, realizar e registar, em cada turno, a contagem de tabaco e raspadinhas, receber o pagamento dos abastecimentos e consumos efetuados em loja e cafetaria (que compreende passar o recibo/fatura, registar estas operações no sistema e proceder à leitura dos totais e subtotais registados nos contadores das bombas), receber pagamentos de faturas dos clientes, por via do serviço '...', vender garrafas de gás, prestar os serviços inerentes à cafetaria (servir cafés e outras bebidas quentes ou frias, lavar loiça, colocar e retirar produtos de pastelaria do forno, expondo-os, juntamente com os demais produtos de pastelaria e padaria, na vitrina, devendo repô-los quando necessário, manter o balcão da cafetaria sempre limpo e arrumado, preparar encomendas de comida para entrega a estafetas da '...', '...' e '...', garantindo o cumprimento dos prazos de entrega), prestar atenção a toda a atividade que decorre no posto, de modo a verificar o devido funcionamento de toda a infraestrutura e equipamentos, com o necessário reporte de quaisquer anomalias, e ainda detetar e registar fugas após abastecimento sem pagamento).

16. O Posto tem ao seu serviço, atualmente e em permanência, 06 (seis) operadores, onde se inclui V/Exa., que se revezam por turnos de forma a garantir, com estes horários, a abertura ao público, folgas e faltas (com as particulares que explanaremos na presente resposta).

17. O Posto está organizado de acordo com os seguintes horários rotativos (Escala de horários em anexo, para os devidos efeitos legais, como Documento 2):

i. Turno 1: 07h às 16h

ii. Turno 2: 14h às 23h

iii. Turno 3: 11 h às 20h (às terças e sextas-feiras e, ocasionalmente, às quintas-feiras);

18. É essencial para o pleno funcionamento do Posto de Abastecimento e cumprimento de todas as tarefas elencadas, a permanência, em cada turno de pelo menos duas pessoas;

19. Ora, os horários suprarreferidos, em regime de turnos rotativos, corresponderem ao expectável e desejável para o pleno funcionamento do Posto de Abastecimento;

20. Cumpre ainda esclarecer a finalidade do turno 3 (designado como "turno de apoio"): considerando que o Posto se localiza na zona do grande ... e, como tal, próximo de um aeroporto..., a aproximação do fim de semana, traduz-se inevitavelmente, numa maior afluência de clientes ao posto. Nessa medida, o turno de apoio de sexta-feira (11h-20h) tem como principal finalidade, para além do **reforço da equipa, naquelas que são as tarefas habituais descritas no ponto 7, acresce a responsabilidade de assegurar uma limpeza mais profunda do posto, de modo a cumprir os parâmetros de qualidade dos Postos ... e,**

*naturalmente, as condições salubridade necessárias, num estabelecimento que disponibiliza produtos alimentares aos seus clientes;*

*(...)*

***Ou seja, reitere-se que é essencial ao bom funcionamento do posto que durante o horário de funcionamento, estejam sempre presentes dois elementos, para que todas as tarefas possam ser cumpridas;***

***28. Pelo que, nos dias em que a trabalhadora ... se encontra ao serviço, entrando às 08h, o trabalhador que esteja também afeto ao turno 1 (e que consta na escala no turno que inicia às 7h), tem sempre de realizar trabalho suplementar, entrando entre as 06h e as 06h:15, de modo a garantir que todas as tarefas - que deviam ser sempre asseguradas por duas pessoas dentro do horário de funcionamento do posto - possam estar asseguradas ainda antes da hora de abertura, às 7h;***

***29. Dito de outro modo: nesses dias, o trabalhador que se encontra a realizar o turno 1 (7h-16h), está a entrar antes do seu horário, de forma a que fiquem asseguradas as seguintes tarefas, antes da abertura de posto: receção, inventário e exposição de revistas e jornais, contagem do fundo de maneio, inventário e reposição de raspadinhas e tabaco, verificação das condições exteriores do posto e interiores de loja, ligar os equipamentos de lavagem automática e jetwash, máquina de café, entre outros, preparação dos produtos de pasteleria, de modo a assegurar o atendimento dos clientes que acedem ao posto, para ali abastecer e tomar o pequeno-almoço, seguindo depois para os seus respetivos trabalhos e ainda preparação dos pedidos para os estafetas de entrega de comida;***

***30. A verdade é que seria impossível assegurar o cumprimento das tarefas descritas supra se o trabalhador cumprisse o horário a que se encontra adstrito na escala;***

*E nessa medida, aquando da emissão do Parecer vinculativo da CITE n.º 1350/CITE/2024, a entidade empregadora equacionou a contratação de um elemento adicional;*

***33. Sucede que, infelizmente, em face dos resultados económicos do posto e todas as despesas de manutenção que este requer - por se tratar de um posto bastante antigo, aberto há sensivelmente 19 anos - é, de momento, totalmente impossível a contratação de mais elementos;***

***34. Pois que tal solução comprometeria, de forma muito grave, a sustentabilidade económica do Posto e, conseqüentemente acrescer o risco de fecho definitivo, com a inerente perda de postos de trabalho de todos os seus trabalhadores, incluindo V. Exa.;***

***35. Para tal, atente-se aos resultados económicos recentes (Cfr. Doc. 3. e 4., que se juntam para os devidos efeitos).***

***a) Resultado anual de 2024: lucro de € 21.438,82;***

***b) Primeiro semestre de 2025: lucro de apenas € 1.800,00, em seis meses;***

***36. Assim, sempre se dirá que desde a atribuição do horário flexível à trabalhadora ..., é notável o sacrifício Individual de cada um dos elementos da equipa que compõem o posto de abastecimento da ..., de modo a assegurar o cumprimento de todas as tarefas;***

*(...)*

***41. No entanto, a atribuição de um horário nos termos propostos por V. Exa. implicará que a partir das 17h30, a operação do posto seja assegurada por uma única pessoa.***

***42. Acresce que, à semelhança do que já acontece na abertura do posto, antevê-se que um único elemento jamais conseguirá assumir a responsabilidade pelo cumprimento de todas as tarefas até às 23h00.***

***43. De modo que, a atribuição de um horário nos termos propostos por V. Exa, implicará que o trabalhador que fique sozinho no horário de fecho, tenha necessariamente de terminar a sua jornada de trabalho muito para além das 23h:00.***

***44. Com todas as consequências que isso implicará, a saber: realização de trabalho suplementar, com o sacrifício pessoal dos seus colegas, custos acrescidos com vigilância no posto, que terá de ser estendida de forma a salvaguardar a segurança do trabalhador que sairá mais tarde;***

*(...)*

***47. Em termos práticos, analisando a escala, a alocação de V. Exa. no posto nos termos pretendidos, significaria que: o posto laboraria com três elementos entre as 08h:30 e as 15h00 (hora de saída da trabalhadora ...) ou entre 14h00 e as 17h:30 (hora de saída pretendida por V. Exa), ficando um elemento sozinho nos demais períodos de funcionamento do Posto;***

***48. Contudo, tendo em conta a impossibilidade de execução de todas as tarefas por um único elemento, dentro dos horários já estabelecidos, conforme já explicado, a junção de três elementos em determinados períodos do dia, revela-se desnecessária.***

*(...)*

Assim,

56. *Atribuir-lhe um horário fixo, atendendo a organização atual do posto, implicaria a contratação de um trabalhador adicional para colmatar a necessidade de mais um elemento aquando do horário de abertura.*
57. *No entanto, mesmo com um grande fluxo de clientes no Posto de Abastecimento, os resultados económicos do Posto, como se demonstrou, não se coadunam com a contratação de mais trabalhadores.*
58. *Outra solução já exposta, passaria por alterar o horário de abertura para as 8h, o que faria com que o Posto perdesse oportunidade de vendas num período do dia do qual resultam muitas vendas no Posto.*
59. *Ou seja, a colocação de V. Exa no horário pedido, compromete de forma muito grave operação do Posto e colocará a entidade empregadora numa situação de prejuízo.*
60. *Pelo que, a manutenção da escala e dos horários rotativos é essencial para garantir o período de funcionamento do posto, bem como a viabilidade da operação da empregadora;*
61. *A atribuição do horário pretendido, forçaria a Entidade Empregadora a fixá-la num turno que não está plasmado na escala, precisamente porque não é um horário que vá de encontro às necessidades do PAC (08:30h às 17:30h).*
62. *A concessão de um horário flexível nos termos propostos implicaria alocar outros colegas aos turnos que V. Exa. deixaria de cumprir e, com isso, deixará de haver operadores para assegurar as ausências dos colegas, em caso de férias ou faltas;*
- Além disso,*
63. *Caso se optasse por fixar o horário que V. Exa. sugere, tal situação configuraria uma situação de manifesta desigualdade face aos restantes trabalhadores, que prestam o seu serviço em regime de turnos rotativos;*
64. *Note-se que todos os seus colegas têm os seus compromissos pessoais que implicam compatibilizar-se com os turnos rotativos.*
65. *Assim a atribuição de um horário fixo a V. Exa. revelaria uma (ainda maior) dificuldade e sacrifício desproporcionais para todos os seus colegas, comprometendo a sua saúde física e mental;*
- No mais, dada uma possível ineficiente gestão dos recursos humanos no posto, com o risco de perdas económicas significativas, poderá ter como consequência última o encerramento do posto (...)"*

- 1.4. Em anexo à comunicação de intenção de recusa, a entidade empregadora junta a seguinte documentação:
- (a) Mapa de Turnos do ano 2025;
  - (b) Assento de Nascimento da criança menor;
  - (c) Resultados do Posto referentes ao ano 2024 e 2025.

- 1.5. A trabalhadora **não apresentou apreciação sobre a comunicação de intenção de recusa.**

## **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 3º 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 apresenta junto da sua entidade empregadora, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do CT, um pedido de horário flexível com início a partir das 08h00 e termo às 17h30.

**2.18.** Como fundamento, a trabalhadora indica ser mãe de uma criança de 6 meses com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

**2.19.** Sobre a intenção de recusa é pois de considerar 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.

**2.20.** Analisado o pedido da trabalhadora, o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa,

bem como a informação quanto aos turnos existentes no estabelecimento onde a requerente exerce funções, verifica-se a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizam a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 2.21.** Em rigor, o entendimento desta Comissão vai no sentido da possibilidade do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, **indicar uma amplitude temporal diária e semanal, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes.**
- 2.22.** Analisado o pedido da trabalhadora, afere-se que a amplitude horária apresentada das 08h00 às 17h30, deixa antever que não é enquadrável com os turnos existentes no estabelecimento onde a requerente desempenha funções, visto que naquele estabelecimento a organização dos turnos é feita os seguintes horários: 07h00 às 16h00, 14h00 às 23h00, 11h00 às 20h00.
- 2.23.** Por outro lado, a trabalhadora não apresenta apreciação de intenção de recusa, pelo que se desconhece a existência de outros horários praticados naquele estabelecimento em postos de trabalho correspondentes às funções por si exercidas.
- 2.24.** Assim, 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.
- 2.25.** Em conclusão, tal facto inviabiliza o pedido formulado pela trabalhadora, tal como requerido.
- 2.26.** Desta forma, poderá a trabalhadora apresentar um novo pedido, cumprindo o formalismo previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 2.27.** 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 favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ....., relativamente

ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ... com responsabilidades familiares.

- 3.2.** A trabalhadora pode, caso o pretenda, elaborar novo pedido de horário flexível, enquadrado nos turnos praticados no estabelecimento.
- 3.3.** Sem prejuízo do acima indicado, 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 28 DE JANEIRO DE 2026**