

PARECER N.º 4/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 7531-FH/2025

I – Objeto

1.1. Em **15/12/2025**, a CITE recebeu pedido de emissão de parecer prévio por parte da entidade empregadora na sequência de pedido de horário flexível por trabalhadora que exerce funções naquele estabelecimento.

1.2. Em **10/11/2025**, a entidade empregadora acima identificada recebeu um **pedido de horário flexível**, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho (CT), formulado pela trabalhadora ..., porquanto é mãe de uma criança com 7 meses de idade e com quem vive em comunhão de mesa e habitação, nos seguintes termos:

“(..)

Das 8H00 às 12H00 e das 12H30 às 16H30

Com intervalo para refeição diária: Das 12H00 às 12H30.

Declara ainda que:

- *Que vive em comunhão de mesa e habitação com o (...), pai da menor;*
- *O qual tem o seu local de trabalho em Lisboa e horário de trabalho noturno, das 20H00 às 8H00, tendo necessidade de descansar durante o dia.*
- *A menor, vive com eles, em comunhão de mesa e habitação; junta composição do agregado. Encontrando-se a amamentar, necessita que a licença de amamentação seja ajustada apenas ao período da tarde, permitindo lhe usufruir as duas horas de uma única vez.*
- *Minha mãe, (...), que não faz parte do meu agregado, é também funcionária da ..., tem o horário de trabalho a iniciar-se às 17H00. É ela o apoio que me garante o acompanhamento da criança na minha ausência, recorrendo a leite materno conservado.*
- *No entanto, para que ela possa trabalhar, precisa de se deslocar e eu tenho que a substituir antes.*
- *Por essa razão, solicito que me seja facilitado o gozo da licença de amamentação das 14H30 às 16H30.*
- *Não tem qualquer outro familiar que possa ajudar ou prestar apoio à menor.*
- *A família depende economicamente dos dois salários.”*

1.3. Ao seu pedido, a trabalhadora anexou a seguinte documentação:

- (a) assento de nascimento da criança menor de 12 anos;

(b) declaração da entidade empregadora em que fica indicado que o pai da criança tem horário de trabalho entre as 22h00 às 08h00.

1.4. Em **03/12/2025**, a entidade empregadora comunicou a intenção de recusa, acompanhado da seguinte fundamentação:

“Atento o teor do pedido formulado e antes de mais, cumpre-nos salientar o seguinte:
- *como bem sabe, mesmo antes de rececionarmos a sua carta, já tínhamos acedido ao pedido de alteração de horário, do turno das tarde/ noite (das 17h00 às 02h00), para o turno da manhã (das 08h00 às 17h00);*
- *não nos opomos a que 2 horas de dispensa para amamentação sejam gozadas de forma seguidas termo do período normal de trabalho (no caso das 15h00 às 17h00);*
- *atenta a data em que rececionámos a sua carta, a mesma não cumpre o prazo de antecedência de 30 dias, previsto na Lei.*

Sendo que, em conformidade com o estabelecido no art. 56º do C.T., o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do tempo normal de trabalho;*
- 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.*

Não obstante, no caso em apreço, cumpre-nos informar que o seu pedido terá de improceder por:

- i) não consubstanciar um efetivo pedido de horário flexível;*
- ii) não se mostrar compatível com as exigências imperiosas do funcionamento do empregador.*

Assim, caso lhe fosse concedido o horário pretendido, sempre com início às 8h00 e termo às 16h30, com 30 minutos de pausa para refeição entre as 12h00 e as 12h30, tal determinaria a implementação de um horário fixo e não um verdadeiro horário flexível, nos termos em que o mesmo se mostra concebido na Lei.

Por outro lado, como é do seu perfeito conhecimento, a atividade por si desenvolvida insere-se num processo industrial, em linha, composto por diversas fases, ao qual estão alocados diversos trabalhadores; sendo certo que também não seria possível assegurar a sua substituição.

Com efeito, a nossa empresa dedica-se à atividade de lavandaria industrial, sendo o grosso da nossa atividade, composto pela lavagem e passagem de lençóis e toalhas para a hotelaria.

O processo de tratamento desta roupa, funciona em cadeia, desde a recolha da roupa, tratamento e entrega da mesma ao cliente. O tratamento da roupa é feito industrialmente e pressupõe as utilizações de maquinaria pesada, nomeadamente, calandras. As máquinas têm de ser "alimentadas" com a roupa, sendo esse o ponto de início do processo. Depois a roupa percorre todo um processo realizado de forma automática, estando V. Exa. na última fase do mesmo, competindo-lhe retirar a roupa da calandra e acomodá-la em carros de ferro próprios, para posterior distribuição pelos clientes.

Este processo está organizado em dois turnos fixos, um das 8h00 às 17h00 e outro das 17h00 às 02h00.

Sucedem que, o horário de almoço de todos os trabalhadores de cada turno é fixo e, no caso do turno da manhã, ocorre entre as 12h30 e as 13h30.

Durante este período, o processo produtivo está parado. Pelo que acaso deferíssemos o seu pedido, entre as 12h30 e as 13h30, ainda que estivesse no seu posto de trabalho, não teria qualquer atividade para realizar.

Por outro lado, a deferir a sua pretensão, a equipa ficaria deficitária entre as 16h30 e as 17h00, não sendo possível uma redistribuição de tarefas que permitisse fazer face à sua ausência e garantir o volume de trabalho necessário, atento o modo de funcionamento das máquinas. Mais, não seria, de todo, possível encontrar um trabalhador que a substituísse, durante apenas 30 minutos e, pelo menos, nos próximos 12 anos, período pelo qual pretende beneficiar do regime. A nossa empresa não pode, como é bom de ver, alterar o processo produtivo, sob pena de comprometer os timings a que se vincula perante os seus clientes.

E também não pode alterar a hora de saída e a pausa para refeição de todos os demais colegas que compõem o seu turno, sendo certo que é lícito impor-lhes que gozem apenas 30 minutos de pausa para refeição.

Nessa medida, se deferíssemos a sua pretensão sempre incorreríamos em prejuízos sérios, suscetíveis de comprometer a curto/ médio prazo a dinâmica e a estabilidade financeira da atividade.

Face ao exposto, lamentamos, mas não poder ir ao encontro do pretendido.

Entanto, estamos disponíveis para tentar encontrar outras alternativas que permitam de alguma forma, assegurar os interesses de ambas as partes.”

1.5. Em **09/12/2025**, o Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul, em representação da trabalhadora requerente expôs o seguinte:

“..., trabalhadora da ... , nossa associada, veio junto de nós para em sua substituição, respondermos à vossa intenção de indeferimento do seu pedido de regime de horário de trabalho flexível.

A intenção de indeferimento deve ser comunicada à trabalhadora no prazo de 20 dias a contar da data da receção, o que não aconteceu.

Assim, apesar da minha carta de ter sido datada em 24/1 O, os senhores receberam-na no dia 10/11 e também, segundo a data da vossa resposta, 13/11/2025, eu só fui recebedora no dia 5 de Dezembro de 2025.

Face ao exposto, vimos, no prazo de 5 dias, como já referido, a pedido da trabalhadora, nos termos do art.º 57º da lei 7 /2009, de 12 de fevereiro, pronunciar-nos:

Conforme o n.º 2, do mesmo art.º, "O empregador apenas pode recusar o pedido com o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável".

Ora, não nos parece, que tendo V. Exas. 48 trabalhadores com a mesma categoria da ..., presentes no horário das 16H30 às 17H00, que tal como a trabalhadora podem rodar de posto de trabalho, não consigam cobrir essa meia-hora.

Relembramos que:

1- O objectivo é o cumprimento de ambos os horários, da mãe e da trabalhadora, uma vez que ambas são trabalhadoras da empresa e ambas precisam de se revezar no acompanhamento da criança.

2- A trabalhadora, pretende cumprir a totalidade do horário de trabalho após o período da amamentação e propôs que o seu horário de refeição fosse encurtado para que pudesse sair mais cedo essa meia-hora.

3- Ainda que as máquinas estejam desligadas durante a hora de almoço, há sempre a possibilidade dela fazer dobragem de roupa durante a meia-hora do almoço.

De facto, não se pode considerar que se trata de prejuízo sério para a empresa, nem de trabalhadora insubstituível, trata-se da empresa pretender negar o direito à trabalhadora.”

II – Enquadramento Jurídico e Análise

- 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 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 16h30, com uma pausa para almoço de 30 minutos.

2.18. Como fundamento, a trabalhadora indica ser mãe de uma criança de 7 meses com quem vive em comunhão de mesa e habitação. A trabalhadora explica que o pai tem um horário laboral noturno das 20h00 às 08h00 e que a mãe, pessoa que presta apoio nos cuidados à criança, também trabalhadora no mesmo estabelecimento realiza o turno que tem início às 17h00. Assim, a antecipação de meia-hora do fim da jornada de trabalho permitiria que pudesse substituir a avó nos cuidados da criança para que a última se pudesse descolar ao local de trabalho.

2.19. A trabalhadora também indica que pretende a dispensa para amamentação, com a concentração das duas horas ao final do dia, ou seja, das 14h30 às 16h30.

2.20. Relativamente ao direito de dispensa para amamentação, o mesmo está consagrado no artigo 47.º do CT, segundo o qual, a mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

2.21. A dispensa diária para amamentação é considerada como prestação efetiva de trabalho, ou seja, não implica perda de remuneração e é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

2.22. No caso em análise, a entidade empregadora não se opõe ao exercício do direito de dispensa de amamentação nos moldes solicitados pela trabalhadora, ou seja, com a concentração das duas horas no final da jornada de trabalho diária.

2.23. Cumpra referir que o requerimento de prestação de trabalho em regime de horário flexível não se confunde com a dispensa para a amamentação ou aleitação, uma vez que são direitos distintos. Por isso, a trabalhadora pode exercer o respetivo direito de dispensa para amamentação, bem como exercer funções em regime de flexibilidade de horário. Os dois regimes não são incompatíveis entre si.

2.24. 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.

- 2.25.** 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.
- 2.26.** 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.**
- 2.27.** Analisado o pedido da trabalhadora, afere-se que a amplitude horária apresentada das 08h00 às 16h30, 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: 08h00 às 17h00 e 17h00 às 02h00.
- 2.28.** Por outro lado, a trabalhadora na apreciação sobre a intenção de recusa, não indica a existência de outros horários praticados naquele estabelecimento em postos de trabalho correspondentes às funções por si exercidas.
- 2.29.** 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.
- 2.30.** Em conclusão, tal facto inviabiliza o pedido formulado pela trabalhadora, tal como requerido.
- 2.31.** Desta forma, poderá a trabalhadora apresentar um novo pedido, cumprindo o formalismo previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 2.32.** 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.

- 2.33.** Saliaenta-se que sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

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.** Sem prejuízo do acima indicado, o empregador deve 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 ao trabalhador 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 REUNIÃO DE 14 DE
JANEIRO DE 2026**