

PARECER N.º 5/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 7622-FH/2025

I – Objeto

- 1.1. Em **17/12/2025**, 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 de Animadora Cultural no ... daquele
- 1.2. 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 ..., datado a **03/10/2025**, porquanto é mãe de uma criança 3 anos de idade e com quem vive em comunhão de mesa e habitação, nos seguintes termos:

“(...) solicitar a V.ª Ex.ª que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível, de modo a prestar assistência inadiável e imprescindível á minha filha menor de doze anos, S..., atualmente com 3 anos de idade, comprometendo-me a prescindir deste horário caso a minha situação familiar se alterar.

A solicitação de horário flexível, deve-se aos seguintes condicionalismos/fundamentos:

A) O meu agregado familiar é composto, por mim, o meu companheiro e duas filhas menores, uma das quais com três anos de idade, portanto, situação enquadrável n.º 1 do art.º 56 do Código do Trabalho, conforme resulta do Atestado da Junta de Freguesia e da Autoridade Tributária que anexo;

B) As menores frequentam estabelecimentos de ensino diferentes exigindo deslocações para entrega e recolha obrigatória da menor de 12 anos, que este ano inicia a frequência do pré-escolar e, muitas vezes, da mais velha não só para atividades escolares, como explicações e treinos;

C) No período da manhã é o meu companheiro que assegura a entrega das menores, nos respetivos estabelecimentos de ensino, tendo para o efeito horário ajustável a tal necessidade diária. Logo, sai mais tarde ao final do dia de trabalho;

D) No período da tarde sou eu que tenho de assegurar tudo o que à menor diz respeito, buscar à escola, levar a consultas e terapias, higiene e alimentação;

E) As atividades da menor com três anos... , que se encontra matriculada no Colégio ..., no pré-escolar, tem início às 9h15 minutos e término às 17h15 minutos – do horário do estabelecimento que anexo.

F) Terminadas as atividades escolares da menor de 12 anos, é necessário ir buscá-la ao estabelecimento de ensino, função que me compete a mim, atenta a total impossibilidade do pai o fazer, pois já entrou mais tarde, no período da manhã, de forma a assegurar a sua entrega na escola.

G) Não tenho, familiar ou outrem, que possa assegurar diariamente a recolha da menor que frequenta o pré-escolar;

H) A não aplicação do regime de horário flexível obrigar-me-á a recorrer ao prolongamento de horário, em regime de 31 horas que conforme informação que anexo, implicando um acréscimo na mensalidade.

I) Contudo, esse prolongamento do horário da menor de 12 anos é atualmente, de todo, inoportável financeiramente para o meu agregado familiar, já com elevados encargos mensais.”

1.3. Em **02/12/2025**, a entidade empregadora comunicou a intenção de recusa, acompanhado da seguinte fundamentação:

“Conforme comunicado anteriormente, no âmbito da atual reorganização e reestruturação interna, procedeu-se à sua alocação ao ..., ficando V. Ex.^a a responsável pela animação cultural na sala dos quatro anos.

Importa salientar que a categoria profissional para a qual foi contratada por contrato celebrado em 08.02.2023, Animadora Cultural, não sofrerá qualquer alteração, mantendo-se plenamente adequada às funções que desempenhará no ..., não implicando, portanto, qualquer alteração das funções para as quais foi contratada.

Como é do seu conhecimento, a decisão em causa enquadra-se num processo de reestruturação interna das várias valências de resposta social de infância da instituição, cujo objetivo é a melhoria da organização e da qualidade dos serviços prestados aos menores que a frequentam. Tal decisão resultou de uma análise cuidada e rigorosa do estado atual dos serviços prestados, realizada com base numa visão global das necessidades operacionais das várias valências. Foi nesse contexto que a decisão em causa foi tomada, não sendo possível revertê-la sem que sérios prejuízos sejam causados à organização vigente e ao reinício das atividades educativas iniciadas no mês de setembro.

Ora, no que diz respeito ao horário solicitado por V. Ex.^a, entre as 08h00 e as 17h00, este revela-se incompatível com as necessidades operacionais do ..., cujo horário normal de funcionamento se estende até às 18h30.

Assim, face ao já supra exposto, considerando que V. Ex.^a é a única animadora cultural afeta à sala dos quatro anos do ... e não sendo possível a sua realocação ao berçário, não resta alternativa senão a recusa do pedido apresentado.

Reforça-se que tal recusa não resulta de qualquer decisão discricionária, mas antes de uma necessidade legítima, indispensável e imperiosa ao funcionamento eficaz da instituição, que atravessa um período de reorganização global dos seus recursos humanos e materiais, não se afigurando viável a sua manutenção no berçário, aplicando-se a mesma fundamentação relativamente ao horário solicitado.

Em face do exposto, mantém-se a decisão da sua alocação ao ... e indefere-se o pedido de trabalho em regime de horário flexível, por se tratar de uma exigência imperiosa do bom e normal funcionamento da valência.

Cumpra ainda esclarecer que a presente resposta é remetida apenas nesta data porquanto V. Ex.^a se encontrou de baixa médica durante o período subsequente à comunicação inicial, situação na qual, nos termos legais aplicáveis, o contrato de trabalho se encontra suspenso. Consequentemente, não se iniciou nem correu o prazo de 20 dias legalmente previsto para eventual manifestação quanto à recusa, razão pela qual a presente comunicação se considera tempestivamente apresentada.”

1.4. A trabalhadora **não apresentou apreciação sobre a intenção de recusa.**

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 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 apresentou junto da sua entidade empregadora um requerimento de horário flexível, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do CT, mediante o qual propõe uma jornada laboral diária com início às 08h00 e termo às 17h00.
- 2.18.** Consultada a cópia do histórico do processo enviado pela entidade empregadora verifica-se que o pedido da trabalhadora está datado de 03/10/2025.

- 2.19.** Posto isto, como já acima indicado no ponto 2.12., a entidade empregadora tem de comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido, ou seja, *in casu*, o prazo foi largamente ultrapassado.
- 2.20.** Sobre o incumprimento do prazo, a entidade empregadora, vem indicar que: *“Cumpre ainda esclarecer que a presente resposta é remetida apenas nesta data porquanto V. Ex.^a se encontrou de baixa médica durante o período subsequente à comunicação inicial, situação na qual, nos termos legais aplicáveis, o contrato de trabalho se encontra suspenso. Consequentemente, não se iniciou nem correu o prazo de 20 dias legalmente previsto para eventual manifestação quanto à recusa, razão pela qual a presente comunicação se considera tempestivamente apresentada.”*
- 2.21.** Contudo, importa esclarecer que por se tratar de um procedimento de natureza laboral no âmbito do Código de Trabalho os prazos indicados no artigo 57.º do CT são contínuos e não se suspendem aos sábados, domingos e feriados, a não ser que se trate do último dia do prazo, passando, neste caso, o último dia do prazo para o dia útil seguinte.
- 2.22.** No âmbito do CT, os prazos são contínuos, salvo quando a norma refere que o prazo se conta por dias úteis.
- 2.23.** Por outro lado, o legislador não prevê que os prazos previstos no citado artigo 57º do CT se possam suspender ou interromper por quaisquer motivos, antes prevê uma cominação se aqueles forem ultrapassados, ao considerar que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos.
- 2.24.** Em suma, a entidade empregadora comunicou a intenção de recusa no dia **02/12/2025** e, por isso, não cumpriu o prazo estipulado ao abrigo n.º 5 do artigo 57.º do CT. Nesse sentido, verifica-se o deferimento tácito do pedido da trabalhadora, nos seus precisos termos de acordo com a al. a) do n.º 8 do artigo 57.º do CT.
- 2.25.** Salienta-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 desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., uma vez que o pedido se considera aceite nos seus precisos termos, ao abrigo da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código de Trabalho.
- 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 UNANIMIDADE PELOS MEMBROS DA CITE EM REUNIÃO DE 14 DE JANEIRO DE 2026