

## PARECER N.º 6/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 7727-FH/2025**

### I – Objeto

- 1.1. Em **22/12/2025**, a CITE recebeu pedido de emissão de parecer prévio por parte da entidade empregadora ..., na sequência de pedido de horário flexível por enfermeira que exerce funções no ... localizado em ....
- 1.2. Em **25/11/2025**, 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 2 anos de idade e com quem vive em comunhão de mesa e habitação. No seu pedido, a trabalhadora solicita a elaboração de um horário com início a partir das 07h15 e termo até às 18h30.
- 1.3. Em **02/12/2025**, a entidade empregadora comunicou a intenção de recusa. Primeiramente, a entidade empregadora expõe que o pedido deve ser recusado devido a irregularidades formais, devido à falta de apresentação de declaração de que vive em comunhão de mesa e habitação com a criança menor de 12 anos, à falta de indicação do prazo durante o qual pretende realizar aquele horário flexível e por entenderem que o solicitado não se enquadra no conceito de horário flexível. Por outro lado, a entidade empregadora alega que o pedido também tem de se recusado por existência de exigências imperiosas ao funcionamento do serviço, como de seguida se transcreve:

*“18.º - A ... (em diante, "...") tem por objeto a prestação, nas suas ...s, de cuidados especializados e continuados de hemodiálise a doentes com insuficiência renal crónica,*

*19.º - Tratando-se, pois, de serviço de **saúde vital**, sem o qual o doente morre, que requer a prestação diária de cuidados, em horários variados, assim se possibilitando um tal apoio em período diurno, noturno e aos sábados.*

*20.º - A Requerente presta a sua atividade como Enfermeira, na ... de ... (em diante, "...").*

*21.º - De modo a dar cumprimento às responsabilidades assumidas com os seus utentes, é essencial que a ... disponha de uma equipa permanentemente capacitada e especializada -*

*integrando médicos, enfermeiros e auxiliares - apta a responder, com rigor técnico, sensibilidade ética e padrões de elevada qualidade, às necessidades específicas dos respetivos pacientes.*

**22.º** - *A ... tem, atualmente, 186 doentes em tratamento e 35 postos de diálise.*

**23.º** - *A ... funciona de segunda a sábado, das 07:00 às 23:30, estando os seus profissionais adstritos, por regra, de forma rotativa, a três horários: o horário da manhã, das 07h00 às 13h30; o horário da tarde, das 12h30 às 18h30; e o horário da tarde/noite, das 17h30 às 23h30.*

**24.º** - *Além disso, a ... tem horários adicionais de Diálise Longa Noturna (das 23h às 07h), três vezes por semana, às segundas, quartas e sextas.*

**25.º** - *De modo assegurar resposta adequada e segura aos seus utentes, a ... tem de garantir a afetação de um número mínimo obrigatório de enfermeiros a cada turno.*

**26.º** - *O horário da manhã, compreendido das 7h00 às 13h30, é assegurado por, no mínimo, 1 (um) médico e 6/7 (seis ou sete) enfermeiros.*

**27.º** - *O horário da tarde, compreendido das 12:30 às 18:30, é assegurado por, no mínimo, (um) médico e 6/7 (seis ou sete) enfermeiros.*

**28.º** - *O horário da tarde/noite, compreendido das 17h30 às 23h30, é assegurado por, no mínimo, 1 (um) médico e 5/6 (cinco ou seis) enfermeiros.*

**29.º** - *O horário de Diálise Longa, que apenas opera três dias por semana (segunda, quarta e sexta-feira), compreendido das 23h00 às 07h00, é assegurado por, no mínimo, 1 (um) médico e 2 (dois) enfermeiros.*

**30.º** *A atual equipa de enfermagem - que a Requerente integra-, é composta por apenas 18 (dezoito) enfermeiros, incluindo a Requerente,*

**31.º** - *Existindo 21 turnos semanais, sendo que, para cada um dos turnos, a distribuição é a seguinte:*

Dias da semana	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	Sábado
Turno / horário	Nº de enf. Necessários / Turno	Nº de enf. Necessários / Turno	Nº de enf. Necessários / Turno	Nº de enf. Necessários / Turno	Nº de enf. Necessários / Turno	Nº de enf. Necessários / Turnos
M (07:00 - 13:30)	7	6/7	6/7	6/7	6/7	6/7
T (12:30 - 18:30)	7	7	6/7	6/7	7	6/7
N (17:30 - 23:30)	6	5	5	5	6	5
DLN (23:00 - 07:00)	2	NA	2	NA	2	NA

**32.º** - Sendo que, neste conjunto de 18 (dezoito) enfermeiros/as, existem já 9 (nove) trabalhadores com

regimes diferenciados em razão de parentalidade e saúde no trabalho, a saber:

- (i) Duas trabalhadoras com redução legal de tempo de trabalho por amamentação;
- (ii) Duas trabalhadoras em gozo de licença parental;
- (iii) Uma trabalhadora com filho portador de doença crónica e família monoparental
- (iv) Uma trabalhadora, mãe de um menor, e cujo cônjuge trabalha em regime de turnos noutra empresa, que não realiza horários noturnos sempre que o marido esteja escalado para tais horários;
- (v) Uma trabalhadora, mãe de três filhos que não realiza o horário de Diálise Longa Noturna nem mais do que dois turnos da tarde/noite (das 17:30 às 23:30) por semana;
- (vi) Uma trabalhadora a tempo parcial (20h semanais); e
- (vii) Uma trabalhadora com indicação médica para não realização de turnos tarde/noite.

**33.º** - A distribuição dos trabalhadores pelos horários definidos foi, por conseguinte, realizada tendo em especial atenção as situações particulares destes 09 (nove) trabalhadores, procurando assegurar acomodação tão equilibrada quanto possível das responsabilidades profissionais e familiares.

**34.º** - Não obstante, atento o número mínimo de enfermeiros exigido por turno (num mínimo que varia entre 5 e 7) e o número total de trabalhadores enfermeiros atualmente afetos à ... (18), torna-se evidente que o quadro de pessoal é muito reduzido.

**35.º** - Na sequência do pedido recebido, foi realizada uma simulação das escalas da equipa de enfermeiros, na qual se introduziu a hipótese de a Requerente efetuar, exclusivamente, os turnos da manhã e da tarde, tendo-se verificado que:

- Os enfermeiros disponíveis para o turno tarde/noite teriam de assegurar 5 (cinco) a 6 (seis) turnos noturnos por semana, cenário insustentável e que se traduziria na impossibilidade de tais elementos da equipa de enfermagem praticarem qualquer outro horário, podendo comprometer, até o direito a descanso complementar;
- Tal redistribuição acarretaria sobrecarga extrema dos restantes enfermeiros, que teriam de prestar trabalho unicamente no período da tarde/noite, impedindo-os permanentemente de prestar apoio às suas famílias e de participarem em qualquer atividade sócio-familiar a partir das 17h30.

Nestes termos,

**37.º** - É evidente que a aceitação do pedido da Requerente não representaria apenas uma acrescida dificuldade na organização das atividades da ... e na gestão da respetiva força de trabalho, antes impondo um sacrifício manifestamente desproporcionado sobre os colegas de trabalho da Requerente e colocando em risco a segurança dos tratamentos a realizar aos pacientes.

**38.º** - Foi, não obstante, ainda equacionada a possível contratação de novos profissionais.

**39.º** - Sucede que, pelo menos desde 2020, a ... tem enfrentado sérias dificuldades na contratação e retenção de enfermeiros, sobretudo em virtude do elevado custo da habitação na região.

(...)

Tendo ficado sobejamente demonstrado que o "horário flexível", tal como requerido pela Requerente: (i) não cumpre os requisitos formais previstos legalmente; (ii) não é sequer reconduzível a um tal instituto; e sendo certo que (iii) sempre concorreriam, no caso, exigências imperiosas do funcionamento da ..., concretizadas como segue:

- na sobrecarga dos outros enfermeiros;
- na necessidade de impor trabalho suplementar aos outros enfermeiros da equipa, com eventual risco de incumprimento de períodos de descanso dos restantes membros da equipa;
- a sobrecarga dos outros elementos da equipa de enfermagem pode comprometer os índices de segurança dos doentes, cujo tratamento é, repete-se, vital (se não o realizarem, os doentes morrem);

- em última análise, o não cumprimento dos índices de cuidados, com o comprometimento da segurança dos doentes e dos outcomes definidos pelo Ministério da Saúde, pode levar à suspensão ou, até, encerramento da ...; tenciona a ... preferir decisão de indeferimento.”

- 1.4. A trabalhadora **apresentou apreciação sobre a intenção de recusa**, mediante o qual reitera o pedido apresentado inicialmente.

## 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 vem requerer horário flexível, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do CT, com início de jornada de trabalho diário às 07h15 e termo até às 18h30.
- 2.18.** A trabalhadora fundamenta os eu pedido por ser mãe de uma criança com 2 anos de idade com quem vive em comunhão de mesa e habitação.
- 2.19.** Conhecido o pedido da trabalhadora, segue a análise da fundamentação que acompanha a intenção de indeferimento do pedido acima descrito.
- 2.20.** Em primeiro lugar, a entidade empregadora alega a existências de irregularidades do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, por entenderem que o mesmo não cumpre todos os requisitos legais previstos no artigo 57.º, n.º 1 do CT. Como indicam na intenção de recusa:
- “A Requerente não indicou, todavia, um tal prazo, nem juntou (i) certidão de nascimento do menor, comprovando a sua idade, nem (ii) declaração de que o menor com ela vive em comunhão de mesa e habitação. desconsiderando o estipulado na al. a) e i) da al. b) do n.º 1 do art.º 57º do CT.”*
- 2.21.** Sobre a falta de indicação de prazo, tem sido entendimento da CITE de que, em caso de ausência de indicação do período pelo qual pretende exercer funções em regime de flexibilidade de horário, presume-se que se pretende o mesmo até aos 12 anos. Aliás, no seu pedido, a trabalhadora indica “enquanto for legalmente admissível”, o que demonstra a sua pretensão de realizar o horário solicitado até a criança completar 12 anos de idade.
- 2.22.** Por outro lado, não se acompanha o entendimento da entidade empregadora sobre a falta de declaração de que vive com o menor em comunhão de mesa e habitação porque a trabalhadora no seu pedido declara: *“(…) horário flexível, enquanto for legalmente admissível, por forma a prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho menor de 12 anos, com quem vivo em comunhão de mesa e habitação (anexo I), mais especificamente: D..., nascido a 01/12/2023”.*
- 2.23.** Como o legislador não exige forma especial sobre aquela declaração, a indicação dada pela trabalhadora, no respetivo pedido, dá cumprimento à exigência legal do ponto i) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.24.** Por fim, a entidade empregadora também entende que a trabalhadora deveria ter anexado certidão de nascimento do menor, de modo a comprovar a respetiva idade. Contudo, o mesmo não é legalmente exigível ao abrigo do artigo 57.º do CT, bastando a indicação da idade por parte da trabalhadora no seu pedido.

- 2.25.** Em segundo lugar, a entidade empregadora considera que o pedido de horário flexível, nos termos solicitados pela trabalhadora, não se enquadra na figura jurídica de horário flexível conforme prevista nos artigos 56.º e 57.º do CT.
- 2.26.** Vejamos, a ... tem um horário de funcionamento diário das 07h00 às 23h30, com uma organização de turnos nos seguintes horários: 07h00 às 13h30; 12h30 às 18h30 e 17h30 às 23h30. A ... para efetuar tratamentos de Diálise Longa, também funciona às segundas-feiras, quartas-feiras e sextas-feiras, das 23h30 às 07h00.
- 2.27.** Assim, a entidade empregadora indica que, com o seu pedido, a trabalhadora pretende a não realização do turno compreendido entre as 17h30 às 23h30 e das 23h00 às 07h00.
- 2.28.** Sobre esta alegação, cumpre indicar que esta Comissão tem entendido ser enquadrável no artigo 56.º do CT, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e/ou semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.
- 2.29.** A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho 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/serviço.
- 2.30.** Por isso, a orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

- 2.31.** Uma vez que haja intenção de aceitar tal pedido a entidade empregadora terá sempre de elaborar o horário dentro dessa amplitude, respeitando as regras estabelecidas no n.º 3 do artigo 56.º do CT.
- 2.32.** Nesse sentido, o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, proferido no âmbito do Processo n.º ..., disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), que sobre o conceito de horário flexível discorre o seguinte: *“Apesar do horário solicitado ter horas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do filho menor (...). E esta é a essência da definição de horário flexível.”*<sup>1</sup>
- 2.33.** Considerado o horário solicitado pela trabalhadora descrito no ponto 2.17., entende-se que o solicitado pela trabalhadora não determina um horário fixo. A trabalhadora propõe a elaboração de horário de trabalho numa amplitude horária com a duração de 11 horas e 30 minutos todos os dias em que a ... está aberta (segunda-feira a sábado), o que permite a realização de dois turnos (07h00 às 13h30 e 12h30 às 17h30). Por isso, o pedido está conforme o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT.
- 2.34.** Por fim, a entidade empregadora expõe os motivos pelos quais o pedido não pode ser autorizado e que entende serem exigências imperiosas ao funcionamento do estabelecimento e serviço de saúde prestado na respetiva ....
- 2.35.** Como acima referido, a recusa do pedido de exercício de funções em regime de horário flexível só pode ter lugar com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora. Ou seja, na intenção de recusa, a entidade empregadora deve expor de forma clara e inequívoca 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, designadamente, tal como foi requerido.
- 2.36.** 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”.*

- 2.37.** No presente caso, a entidade empregadora esclarece que o serviço prestado naquela ... é um serviço de saúde vital para os seus doentes que exige a prestação de cuidados diária no período diurno e noturno vital. A ... tem 186 doentes em tratamento e 35 postos de diálise.
- 2.38.** A equipa da ... é composta por 18 enfermeiros, devendo ser assegurado o seguinte número mínimo de enfermeiros:
- Turno da manhã (07h00 às 13h30): seis enfermeiros;
  - Turno da tarde (12h30 às 18h30): seis enfermeiros;
  - Turno da noite (17h30 às 23h30): cinco enfermeiros;
  - Turno de Diálise Longa (2.ª, 4.ª e 6.ª das 23h00 às 07h00): 2 enfermeiros.
- 2.39.** Na equipa já existem 9 trabalhadores/as com regimes de horário diferenciados com fundamento na parentalidade e por razões de saúde no trabalho, inclusive, três trabalhadoras com adaptação de horário por serem mães de crianças menores de idade.
- 2.40.** A entidade empregadora acrescenta que procedeu a uma simulação da organização de turnos da equipa de enfermeiros/as, mediante a qual verificou que os enfermeiros disponíveis para os turnos tarde/noite teriam de assegurar 5/6 turnos por semana e que tal resultaria na prestação de trabalho unicamente no período tarde/noite, o que pode colocar em causa o direito ao descanso complementar e impedir apoio às suas famílias a partir das 17h30.
- 2.41.** O empregador não esclarece qual o número de enfermeiros que passariam a estar disponíveis para realizar os turnos da tarde/noite.
- 2.42.** Por outro lado, o empregador menciona a existência de outras trabalhadoras que exercem funções em regime de flexibilidade de horário, por razões familiares e /ou de saúde. Ou seja, ao acolher os fundamentos de recusa alegados pela entidade empregadora, tal consubstanciaria num tratamento diferenciado entre trabalhadores/as com direitos legais, inclusive, à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, sobre o direito de exercício de funções em regime de flexibilidade de horário.

- 2.43. Sobre isto, importa indicar que tem sido entendimento da CITE que *“não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos.”*
- 2.44. Posto isto, compete à entidade empregadora, no exercício do seu poder de direção, determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do CT, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2 do referido preceito legal, assegurar o gozo desse direito, em conciliação com o gozo de direitos dos demais trabalhadores, designadamente no que se refere aos tempos e aos dias de descanso, devendo, a trabalhadora com responsabilidades parentais, poder gozar, o máximo possível, o horário que solicitou, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalha.
- 2.45. Ou seja, no caso de se verificar uma colisão de direitos e concretamente, do direito da trabalhadora 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.
- 2.46. Nesse sentido, o Tribunal de Relação de Lisboa, proferido no Processo n.º ..., consultável em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), segundo o qual: *“(...) afigura-se que, havendo colisão de direitos iguais, previstos no artigo 56.º do CT, de trabalhadoras diferentes, cada uma das trabalhadoras em causa, incluído a recorrente, deverá ceder na medida do necessário para que todas possam beneficiar, ainda que com limites, da medida prevista no artigo 56.º do CT – cf. artigo 335.º n.º 1 do CC. A fixação dessas limitações cabe à entidade empregadora e depende do horário concreto da recorrente e de cada uma das trabalhadoras titulares dos direitos em colisão, mas pode ser feita, nomeadamente, mediante a elaboração de um horário flexível apenas em certos dias. A esse propósito, o Tribunal recorda que cabe à recorrida elaborar o horário flexível da recorrente, como prevê artigo 56.º n.º 3 do CT, tendo em conta que tanto a recorrente como as trabalhadoras que têm direitos iguais, devem ceder na medida necessária para que o respetivo direito ao horário flexível possa produzir efeitos em relação a todas, sem maior detrimento para nenhuma delas (...). As dificuldades em conciliar os direitos em colisão não constituem exigências imperiosas do funcionamento da empresa, na aceção do artigo 57.º n.º 2 do CT, uma vez que a recorrente e as demais titulares dos direitos em colisão devem ceder, como*

*prevê o artigo 335.º n.º 1 do CC, para que todas possam beneficiar, com limites, da medida prevista no artigo 56.º do CT, sem maior detrimento para qualquer delas e sem detrimento para os interesses da gestão do estabelecimento da recorrida(...).”*

- 2.47.** 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.
- 2.48.** 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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares ....
- 3.2.** 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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM REUNIÃO DE 14 DE JANEIRO DE 2026,  
COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE  
PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP)  
CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO  
PORTUGUÊS (CTP)**