

PARECER N.º 9/CITE/2026

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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 7781-FH/2025

I – Objeto

1.1. Em **16/12/2025**, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., um **pedido de emissão de parecer prévio** à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado por trabalhadora afeta àquele grupo empresarial.

1.2. Em **01/12/2025**, a entidade empregadora 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 duas crianças com 4 e 6 anos idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, nos seguintes termos:

“Considerando o disposto nos referidos artigos do Código do Trabalho, a trabalhadora requere a Vossas Excelências, que o horário flexível a determinar pelo empregador mantenha os seguintes limites:

1. *Segunda-feira a sexta-feira possa trabalhar num horário compreendido entre as 07h30 e as 18h00, o que permite conciliar com o horário de funcionamento da instituição escolar que frequentam os filhos - ...: de segunda-feira a sexta-feira das 07h00 às 19h00;*
2. *Solicita também gozar um fim-de-semana de folga a cada 3 fins-de-semana trabalhados.*
3. *A trabalhadora pede igualmente que aos feriados e aos fins-de-semana possa trabalhar em qualquer horário conforme a determinação do Empregador.”*

1.3. Em **18/12/2025**, a entidade empregadora comunicou a intenção de recusa, mediante a qual começa por alegar que o pedido não cumpre determinados requisitos formais, nomeadamente, a indicação do prazo durante o qual pretende exercer funções em regime de flexibilidade de horário, a falta de junção da declaração de que vive com os menores em comunhão de mesa e habitação e que o horário proposto não se enquadra no conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º do CT. Por outro lado, também alegam que o horário solicitado, uma vez autorizado, causaria grave prejuízo à empresa porque:

- a. não corresponde a nenhum dos turnos praticados em loja: das 06h00 às 05h00 e das 13h30 às 22h30;
- b. os períodos de maior afluência são ao final a tarde/noite e a autorização do horário

solicitado causará atrasos no atendimento, o que afetará a produtividade da empresa e serviço ao cliente;

- c. a atribuição dos dias de descanso à trabalhadora aos sábados e domingos colocaria em causa o descanso dos demais colegas.

- 1.4. Em sede de apreciação sobre a intenção de recusa, a trabalhadora efetua uma nova proposta de horário flexível, com início a partir das 07h00 e termo até às 19h00, com rotatividade dos dias de descanso semanal todos os dias da semana. Acrescenta que pretende exercer aquele horário a partir do dia 05/01/2026 até ao dia 03/01/2027. Por outro lado, explica que está separada do pai das crianças, que reside fora do país, e que é a única responsável de cuidar as crianças.

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 apresentou um pedido junto da sua entidade empregadora, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do CT, mediante o qual propôs a elaboração de um horário com início a partir das 07h30 e termo até às 18h30, com dias de descanso semanal fixos um fim de semana por cada 3 fins de semana em que labora.
- 2.18.** Com fundamento, a trabalhadora declara ser mãe de duas crianças menores, com 4 e 6 anos de idade, com as quais reside e exerce em exclusivo o exercício das responsabilidades parentais. O pai das crianças reside no estrangeiro.
- 2.19.** Sobre o requerimento formulado, 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, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes no estabelecimento, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível.
- 2.20.** 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.
- 2.21.** No entanto, *in casu*, em sede de apreciação de intenção de recusa, a trabalhadora realiza uma nova proposta de horário flexível, com a apresentação de uma nova amplitude horária, das 07h00 às 19h00 e dispensa a determinação fixa dos dias de descanso semanal.
- 2.22.** Não é possível admitir a apreciação em caso de reformulação de pedidos de horários flexíveis, porque estaríamos a violar o princípio do contraditório. A submissão do processo à presente Comissão deixaria de ser antecedida por oportunidade de a entidade empregadora de se pronunciar sobre o novo pedido, bem como a oportunidade de a trabalhadora apreciar a nova comunicação, em caso de nova intenção de recusa, fases legalmente previstas no artigo 57.º do CT.
- 2.23.** Posto isto, dado que a trabalhadora reformula o pedido em sede de apreciação sobre a intenção de recusa, a presente Comissão não se pronuncia sobre a fundamentação que acompanha a intenção de recusa da entidade empregadora sobre o pedido inicial formulado pela trabalhadora.

2.24. A trabalhadora poderá efetuar um novo pedido, para que seja cumprido todo o procedimento constante do artigo 57.º do CT.

2.25. 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 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 poderá apresentar novo pedido, para que seja cumprido todo o procedimento constante do artigo 57.º do CT.

3.3. 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 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