

## PARECER N.º 16/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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

**Processo n.º 7726-FH/2025**

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em **23.12.2025** da entidade empregadora ....., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções na entidade empregadora supramencionada.

**1.2.** Mediante mensagem eletrónica enviada a 21.11.2025, a trabalhadora apresentou **pedido de trabalho em regime de horário flexível**, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, nos seguintes termos:

*“(…)*

*Como falámos pessoalmente, envio este e-mail para formalizar o meu pedido de alteração para as 30 horas semanais.*

*Sei que já não vou a tempo de dar o aviso prévio habitual de 30 dias, mas queria pedir a vossa compreensão para que a mudança possa começar já no dia 1 de Dezembro. A gestão das rotinas familiares complicou-se bastante com o diagnóstico recente de asma da minha filha e, como sabem, com o meu marido a trabalhar por turnos e deslocando se diariamente para Lisboa, estou sozinha na gestão do dia a dia.*

*Para comprovar a situação familiar e de saúde, envio em anexo dois documentos:*

- 1. A declaração da entidade patronal do meu marido.*
- 2. O Relatório do Exame que confirma o diagnóstico de asma da minha filha.*

*A declaração formal da médica de família será enviada assim que a tiver na minha posse, mas a situação exige a minha presença imediata.*

*Preciso mesmo desta flexibilidade para conseguir acompanhar o meu filho de 4 anos e dar a atenção necessária à saúde da minha filha.*

*A minha proposta de horário é a seguinte (Segunda a Sexta):*

- 10:00 às 13:00*
- Pausa: 13:00 às 13:30*
- 13:30 às 16:30*

*A ideia seria manter este regime até o meu filho mais novo fazer 12 anos. No entanto, se eu conseguir reorganizar a vida familiar antes disso, aviso-vos por escrito com 30 dias de antecedência para voltarmos ao horário normal, cumprindo o prazo legal.*

*Caso a exceção para o dia 1 de Dezembro não seja possível, o novo regime de tempo parcial iniciará na data legalmente prevista (30 dias após a vossa receção desta comunicação).*

*Obrigada pela vossa ajuda e compreensão com a urgência da situação. Fico a aguardar o vosso deferimento e contacto para prosseguirmos com a formalização.*

*(...)"*

**1.3.** A entidade empregadora, em 10.12.2025, **comunicou a intenção de recusa**, na qual são alegados os motivos de recusa do pedido formulado, nos termos a seguir transcritos:

*"(...)*

*Acusamos a receção do pedido de horário parcial e flexível apresentado, por email, por V. Exa. no dia 21 de novembro de 2025, o qual mereceu a nossa melhor atenção.*

*Antes de mais, salientamos que o pedido que nos dirigiu não tem qualquer suporte no estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho.*

*Com efeito, o que pretende é prestar trabalho, de segunda a sexta-feira, das 10:00h às 16:30h, com 30m para pausa de almoço. Ora, esse horário corresponde a um horário fixo e não a um horário flexível, já que este é definido como o horário em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites (definidos pela entidade empregadora), as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, e o horário que solicita não compreende esta faculdade.*

*Mas, e sem prejuízo do que já deixámos dito, há um outro aspeto de primordial importância que também nos impede de aceder ao pedido que efetuou: é que as necessidades de funcionamento dos serviços a que está alocada - Receção Central - não são compatíveis com o horário que solicita e, como tal, não permitem a concessão do horário em análise.*

*Na verdade, e como bem sabe, a "Receção Central" (doravante, o "Serviço") funciona, ininterruptamente, desde as 07:30h até às 21 :00h, de segunda a sexta-feira e das 07:30h às 19:00h aos sábados. O facto de este serviço ter um período de funcionamento superior a 8 horas diárias obriga-nos a organizar horários diferenciados para os trabalhadores que ali prestam trabalho, única forma de assegurar que são respeitados os limites máximos do período normal de trabalho diário e, simultaneamente, que as necessidades de trabalho do Serviço são garantidas durante todo o seu período de funcionamento.*

*A definição dos concretos horários é ainda feita tendo em consideração os períodos diários em que há uma maior procura dos serviços. Com efeito, e como é do seu conhecimento, o nível de procura dos nossos serviços tem variações significativas ao longo do dia, verificando-se uma grande afluência entre as 08:00h e as 20:00h, e uma mais reduzida procura entre as 07:30h e as 08:00h e as 20:00h e as 21:00h.*

*Prova disso é o facto de a média diária de atendimentos ser de 1900 entre as 08:00h e as 21 :00h, e apenas de 30 entre as 7:30h e as 08:00h e de 20 atendimentos entre as 20:00h e as 21:00h.*

*Pelos motivos referidos, e no que especificamente diz respeito à equipa da Receção Central (na qual se encontra inserida, e que é constituída por 38 colaboradores), os horários encontram-se organizados de acordo com as necessidades específicas do serviço.*

- Média de colaboradores na Receção Central nos dias úteis:

*Na verdade, e como é do seu conhecimento, é a atividade diariamente marcada na consulta externa e exames, que define as necessidades de trabalho na Receção Central.*

*Significa isto que as necessidades do Serviço decorrem do número de consultas médicas e exames marcados em cada período, consultas e exames que apresentam maior procura entre as 08:00h e as 20:00h conforme já referido.*

*Tendo presente as necessidades a que se faz referência, constata-se que o serviço em apreço precisa de ter alocados os seguintes colaboradores:*

Horas   N.º Colaboradores

07:30 - 4

08:00 - 13

09:00 - 24

10:00 - 24

11:00 - 20

12:00 - 17

13:00 - 07

14:00 - 14

15:00 - 24

16:00 - 22

17:00 - 19

18:00 - 14

19:00 - 07

20:00 - 06

21:00 - 04

- *Impacto da eventual atribuição de horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho*

*Como sabe, o direito que a lei prevê no que respeita à concessão de horários flexíveis é o de o trabalhador poder escolher as horas de início e termo do período de trabalho diário, dentro de certos limites determinados pelo empregador.*

*Ora, tendo em conta que não é possível reorganizar os horários já fixados e atendendo também às necessidades do Hospital já referidas, a atribuição de horário flexível a V. Exa. implicaria enormes constrangimentos, não só na receção, mas também nos outros restantes serviços do Hospital que precisam deste tipo de apoio, na medida em que implicaria, certamente, alterações muito significativas na capacidade de resposta e nos resultados do serviço e do hospital, com impacto direto na satisfação dos doentes.*

*Na verdade, a distribuição dos horários está feita de acordo com as necessidades supra referidas sendo essencial para o Hospital manter a possibilidade de determinar, de antemão, as horas de início e termo do período de trabalho diário de cada trabalhador, por forma a assegurar que é assegurado o normal funcionamento dos seus Serviços.*

- *Impacto da eventual atribuição do horário fixo solicitado*

*Sucedede que no pedido, V. Exa. solicita efetivamente a concessão de um horário fixo, entre as 10:00h e as 16:30h, de segunda a sexta-feira.*

*Tendo presente o que antecede, e sabendo que tem perfeito conhecimento destes factos, não podemos deixar de referir, que muito nos espanta este seu pedido.*

*Com efeito, é apanágio deste Hospital adotar os comportamentos e procedimentos adequados à conciliação da vida pessoal e profissional de todos os nossos trabalhadores.*

*Ora, nunca é demais lembrar que a distribuição equitativa dos horários tem a nossa muito cuidada atenção, de modo a conciliar a vida pessoal com a profissional, pois só assim se consegue obter a necessária tranquilidade para o desempenho das respetivas tarefas por parte dos colaboradores.*

*Assim, não nos é de todo possível, atribuir-lhe um horário tão limitativo como pretende. Essa atribuição iria limitar ainda mais a nossa capacidade de respeitar, de forma ajustada, como até aqui, todas as necessidades presentes e que se preveem manter. Esta atribuição seria sentida pelos outros trabalhadores, como uma ainda maior injustiça.*

*Em face do exposto, considerando que as necessidades do serviço, como decorre do que se deixou exposto, vimos pelo presente informá-la que é intenção deste Hospital recusar a concessão do mencionado horário.*

*Com efeito, de momento, não só não lhe podemos conceder um horário flexível na verdadeira aceção do artigo 56.º do Código do Trabalho, como tão-pouco nos é possível conceder-lhe o horário específico que solicita (entre as 10:00h e as 16:30h, de segunda a sexta-feira), já que, pelas razões supra expostas, a concessão do mesmo pelos próximos oito anos penalizaria os seus colegas de uma forma excessiva e, em nosso entendimento, intolerável.*

*Como temos vindo a fazer até aqui, na medida das nossas possibilidades, proporcionaremos as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, consagrada na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa e, em caso de conflito de direitos de idêntico valor, que permita a referida conciliação, distribuiremos, equitativamente, pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras com necessidades semelhantes, o dever de garantirem o funcionamento do serviço a que estão afetos de forma a garantir o cumprimento da Lei e o funcionamento do hospital e a segurança e qualidade da prestação de cuidados de saúde.*

*(...)"*

**1.4.** Em 18.12.2025, veio a trabalhadora apresentar a sua apreciação a intenção de recusa da entidade empregadora ao seu pedido, nos termos a seguir transcritos:

*"(...)*

*Assunto: Recusa do pedido de horário flexível requerido nos termos e para os efeitos dos arts. 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*

*Exmos. Senhores,*

*No passado dia 21 de Novembro de 2025 a trabalhadora ora requerente através de e-mail cujo teor se dá aqui por economia integralmente reproduzido, submeteu a V. Exas. um requerimento para que, atenta a situação familiar em que se encontra, lhe fosse concedida autorização para trabalhar em regime de horário flexível/tempo parcial, pedido que aqui infra se transcreve: (...)*

*A aqui signatária requereu a prestação de trabalho em regime de horário flexível e tempo parcial num horário de Segunda a Sexta-feira, com entrada pelas 10:00h e saída pelas 16.30 horas com intervalo de 30m para refeição, e com dias de descanso semanal ao fim-de-semana (Sábados e Domingos).*

*Do teor da V/ missiva deverá considerar-se que a entidade empregadora não aceitou o pedido da trabalhadora requerente nos precisos termos em que o mesmo foi formulado.*

*A requerente vive em comunhão de mesa e habitação com o seu filho menor de 4 anos e filha com necessidades permanentes de cuidados fruto da sua condição de saúde sendo que neste momento não reúne condições para guardar o seu filho menor de 4 anos fora dos períodos de trabalho sugeridos pelo requerente no pedido de regime de trabalho em horário flexível proposto. (...)*

*Entre outros transparece da argumentação da entidade empregadora que o pedido da requerente não configura um horário flexível por estar em causa um pedido de horário fixo.*

*Sobre esta questão convém referir em primeiro lugar que o pedido da trabalhadora não só está formulado nos termos legais como observado os requisitos previstos no artigo 56.º do CT, n. s 2.4, 2.4.1, e 2.4.2. não sendo por demais sublinhar a doutrina unânime no sentido de considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária 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, tal como decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho, que define como período normal de trabalho o tempo de trabalho que o/a trabalhadora/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana. (...)*

*Pelo que face a tais considerações inequívoco resulta que o horário requerido pela Requerente se enquadra no conceito legal de horário flexível.*

*Por não serem verdadeiros, por desvirtuarem a verdade, ou por não passarem de meras imputações genéricas, abstractas, conclusivas, asserções jurídicas ou juízos de valor sem qualquer sentido ou cabimento impugna a respondente todo o teor da resposta deduzida.*

*Com efeito, a requerente faz por demonstrar a impossibilidade de prestar trabalho no horário a que presentemente se encontra adstrita, uma vez que, como de resto é do V/ conhecimento, não tem familiares, nem qualquer outra pessoa, nas proximidades da área em que reside, que possam cuidar do filho ou acompanhá-lo no período que se segue aos períodos do horário flexível/tempo parcial requerido, bem como não é do seu conhecimento qualquer instituição que preste este serviço e ainda que assim sucedesse, certamente não conseguiria suportar os encargos e custos inerentes a tal.*

*Por outro lado, considerando a estrutura, dimensão e modo de funcionamento da empresa que é uma sociedade de relevante dimensão económica e financeira, e que como é do conhecimento geral, público e notório, em Portugal explora vários estabelecimentos/unidades similares e detêm no V/ quadro de pessoal, centenas de trabalhadores com as responsabilidades funcionais da respondente. não resulta fundamentação apresentada por V. Exas. a impossibilidade de substituir a trabalhadora, ou mesmo uma necessidade imperiosa e prejudicial para V. Exas de contratar nova(o) colaborador(a) para substituir a Requerente no período em que está ausente.*

*E a empresa emprega diversos colaboradores com conhecimento e aptidão para exercer as funções do requerente nos períodos em que a mesma não pode estar presente, podendo não só prestar serviço nesse período como substituí-la. Por outro lado, as alegações da empresa quanto à impossibilidade de enquadrarem a respondente no horário requerido são igual e manifestamente FALSAS e GENÉRICAS como facilmente se conclui dos períodos de laboração e funcionamento das diversas secções da empresa.*

*Pelo que não é rigoroso afirmar a necessidade da prestação de serviço do respondente nos turnos referidos na V/ missiva, com a argumentação de que só esses são os horários passíveis de serem cumpridos ou praticados na empresa. Não são.*

*Por outro lado, as alegações da empresa quanto à impossibilidade de enquadrarem a respondente no horário requerido são igual e manifestamente FALSAS e GENÉRICAS*

*Aliás,*

*A trabalhadora na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível/tempo parcial, indicou uma amplitude temporal diária e semanal enquadrada na amplitude de horários/turnos existentes.*

*Visto o pedido da trabalhadora requerente, facilmente se afere que a amplitude horária apresentada, deixa antever e é perfeitamente enquadrável com os horários/turnos existentes no estabelecimento onde a requerente desempenha funções.*

*Ademais, mesmo que os argumentos apresentados por Vexas. correspondessem à realidade e frise-se não correspondem, tomando os mesmos em consideração não se percebe, nem Vexas. o explicam com factos concretos porque é que a circunstância da requerente passar a desempenhar as suas funções no horário que requer iria prejudicar o serviço na empresa. (...)*

*Limitam-se a genericamente assim o arguir sem, no entanto, descreverem concreta e especificadamente as razões e fundamentos em concreto que justificam tais conclusões.*

*Aliás, Vexas. confessadamente admitem que o mercado é volátil e o volume e a quantidade do serviço sofre - como de resto sucede em todas as empresas e é do conhecimento geral - diversas oscilações e que fazem transitar vários trabalhadoraes pelos diversos horários/turnos pelo que cingirem-se às afirmações vertidas na V/ resposta é meramente conclusivo e insuficiente.*

*E nada disso resulta da V/ resposta, bastando atentar nas expressões supra referidas e de que se socorrem para manifestar a intenção de recusa ao pedido da trabalhadora que a empregadora invoca, expressões estas absolutamente sentenciosas, genéricas, conclusivas, sem abstracto factual e amputadas de quaisquer factos em concreto, que careceriam de especificação. (...)*

*Limitar-se a mencionar genericamente e sem indicar qualquer facto concreto as várias contingências que existem, em particular, o direito a folgas e que representam a normalidade em qualquer empresa, não permite retirar qualquer conclusão concreta e individualizada, face ao pedido da trabalhadora, não demonstrando quais os horários de segunda a sexta e aos sábados, domingos que ficariam a descoberto com a atribuição do horário à trabalhadora, nem demonstrando em concreto a impossibilidade de substituir os trabalhadoraes com funções idênticas à da requerente, quando tal se justifique.*

*Carece ainda de dizer que a trabalhadora solicitou um horário flexível, e está obrigado a trabalhar o número de horas a que contratualmente se vinculou. Ou seja, o número de pessoas que integram o estabelecimento permanece inalterável, bem como o seu período normal de trabalho, ou seja, mantém-se o mesmo número de trabalhadores/as, não tendo entidade empregadora demonstrado porque motivo ou motivos concretos, naquela situação em concreto, não se revela possível atribuir o horário nos termos solicitados, designadamente, porque razão a trabalhadora não pode realizar apenas o horário/turno no período que decorre entre as 10:00h e as 16:30h de segunda a sexta-feira, tendo em conta a amplitude horário requerida.*

*Igualmente, não demonstra as razões que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as; tão pouco demonstra em que medida e quais os períodos de tempo que, em seu entender, deixariam*



*de ficar convenientemente assegurados, com a atribuição deste horário à trabalhadora, face aos meios humanos necessários e disponíveis.*

*Por outro lado, a entidade empregadora alega mas não demonstra que a trabalhadora não possa ser substituída e aos fins de semana, situação que se verificaria, por exemplo se a função da trabalhadora fosse uma função específica, para a qual fossem exigíveis habilitações ou características específicas que só a trabalhadora possuísse ou se só pudesse ser desempenhada a determinada hora, o que levaria a um prejuízo inoportável decorrente da ausência da trabalhadora.*

*Sendo igualmente certo que o horário ora proposto não colide com a realização de quaisquer outros deveres laborais e organizacionais e/ou serviço da empresa.*

*Pelo que não é rigoroso afirmar a necessidade da prestação de serviço do respondente nos HORÁRIOS referidos na V/missiva, com a argumentação de que só esses são os horários passíveis de serem cumpridos ou praticados na empresa. Não são.*

*E face a tais considerações inequívoco resulta que o horário requerido pelo Requerente se enquadra no conceito legal de horário flexível.*

*Donde resulta insofismável assistir à Requerente o direito a que lhe seja fixado um horário flexível nos moldes que peticionou.*

*E assim sendo, face ao exposto, e ao que crê a requerente, não resultam evidentes as necessidades imperiosas da empresa e a impossibilidade de substituir a trabalhadora sendo certo que ao contrário do imposto legalmente inexistem quaisquer alegações da empregadora quanto a essa matéria.*

*Na sequência de todo o exposto, tendo em conta os argumentos apresentados por ambas as partes, empregadora e pela trabalhadora, do modesto entender da Requerente, conclui-se que Vexas. não lograram demonstrar, suficientemente, razões que fundamentem a exceção de recusar o direito solicitado, designadamente em que medida concreta e especificada tal horário poria em causa as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, como é determinado pelo artigo 57.º do CT.*

*Razões pelas quais nada obsta a que o requerimento apresentado de flexibilidade de horário seja aceite nos termos formulados de acordo com as necessidades da requerente e do irmão com necessidades permanentes de cuidados.*

*Ora, tendo em conta a inexistência de argumentos aduzidos pela empregadora, no modesto entender do Requerente, conclui-se que V. Exas. não lograram demonstrar, suficientemente, razões que fundamentem a exceção de recusar o direito solicitado nos estritos termos em que foi formulado o pedido, designadamente em que medida tal horário poria em causa as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, como é determinado pelo artigo 57.º do CT. (...)*

*A "factualidade" alegada pela empregadora que provaria as eventuais razões que fundamentam a recusa do direito solicitado, designadamente em que medida o horário requerido pela trabalhadora poria em causa as exigências imperiosas de funcionamento da empresa, como é determinado pelo artigo 57.º do Código do Trabalho integra uma petição de princípio (petitio principii) que sofre de uma falácia formal, pois tem um defeito no modo como as premissas são concatenadas para chegar à conclusão, sendo capaz de tornar equívoco um raciocínio menos ponderado*

*Aquilo que se deve tomar em consideração é a operação global de exploração da empresa. e não a mera unidade explorada naquela unidade de saúde e explicar em que medida é que também nessas outras unidades/ estabelecimentos de saúde que explora o horário requerido pela trabalhadora. poria em causa as exigências imperiosas de funcionamento da empresa empregadora pois do que se trata são "exigências imperiosas" para o funcionamento de*

*toda a empresa e não de "exigências imperiosas" para o funcionamento de estabelecimentos/unidades exploradas pela empresa e individualmente consideradas.*

*E de resto a empregadora já procedeu a alterações das circunstâncias laborais de vários trabalhadores, fazendo-os transitar para outras unidades circunstância essa que é generalizada na empresa com as CENTENAS de trabalhadores que emprega e nas várias de unidades que explora. (...)*

*Na sequência de todo o exposto, tendo em conta os argumentos apresentados por ambas as partes, do modesto entender da Requerente, conclui-se que Vexas. não lograram demonstrar, suficientemente, razões que fundamentem a exceção de recusar o direito solicitado, designadamente em que medida tal horário poria em causa as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, como é determinado pelo artigo 57.º do CT.*

*Razões pelas quais nada obsta a que o requerimento apresentado de flexibilidade de horário seja aceite nos termos formulados de acordo com as necessidades da requerente e do seu filho menor.*

*(...)"*

- 1.5.** Em 07.01.2026, a CITE, através de mensagem eletrónica, solicitou à entidade empregadora a remessa do comprovativo do envio da intenção de recusa enviada à trabalhadora, o mapa de horários/turnos do serviço em que a trabalhadora exerce funções, bem como o contrato de trabalho da trabalhadora e/ou informação sobre o período normal de trabalho (duração do período de trabalho) a que a mesma se encontra contratualmente obrigada, ao que a empregadora acedeu na mesma data.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º: "(...) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)".
- 2.2.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas "(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional".
- 2.3.** A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.
- 2.4.** 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”.

- 2.5.** A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.
- 2.6.** 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).
- 2.7.** 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”.
- 2.8.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.
- 2.9.** Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.
- 2.10.** O n.º 1 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “*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.”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

**2.11.** No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

*“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:*

*b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)”.*

**2.12.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o seu artigo 56.º que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.13.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º do Código do Trabalho (CT).

**2.14.** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

**2.15.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/a trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.16.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

**2.17.** Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade

empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

- 2.18.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, supracitado, note-se que o seu n.º 3 esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:
- 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”.*
- 2.19.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.
- 2.20.** 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.
- 2.21.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e 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<sup>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

<sup>2</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

- 2.22.** 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.
- 2.23.** O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.
- 2.24.** Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].
- 2.25.** Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.
- 2.26.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.
- 2.27.** No caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível e tempo parcial, das 10h00 às 13h00, com pausa das 13h00 às 13h30, e das 13h30 às 16h30, de segunda a sexta-feira, requerendo a alteração do período normal de trabalho para 30 horas. Fundamentou o pedido baseado na

necessidade de acompanhar o filho de 4 anos de idade e dar a atenção necessária à saúde da filha, com diagnóstico de asma, relativamente aos quais declara, em sede de apreciação, residir em comunhão de mesa e habitação. A trabalhadora indicou o prazo legal para vigorar tal regime, *in casu*, até o filho menor completar os 12 anos de idade.

- 2.28.** Em sede de apreciação, a trabalhadora vem reforçar e citamos, que “[a] aqui signatária requereu a prestação de trabalho em regime de horário flexível e tempo parcial num horário de Segunda a Sexta-feira, com entrada pelas 10:00h e saída pelas 16.30 horas com intervalo de 30m para refeição, e com dias de descanso semanal ao fim-de-semana (Sábados e Domingos)” e argumenta que a empregadora não logrou demonstrar razões que fundamentem a exceção de recusar o direito solicitado, designadamente em que medida concreta e especificada tal horário poria em causa as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, como é determinado pelo artigo 57.º do CT, razões pelas quais nada obsta a que o requerimento apresentado de flexibilidade de horário seja aceite nos termos formulados.
- 2.29.** Num primeiro momento, cumpre esclarecer que os dois regimes de proteção na parentalidade, no caso, o direito ao horário flexível e o direito ao trabalho a tempo parcial de trabalhador/a com responsabilidades familiares, previstos nos artigos 55.º e 56.º do Código do Trabalho, respetivamente, não são passíveis de serem cumulativos.
- 2.30.** No âmbito da análise do pedido da trabalhadora, se o intuito da trabalhadora fosse a solicitação de horário flexível, a amplitude horária apresentada relativamente ao horário pretendido – entre as 10h00 e as 16h30, com intervalo de descanso de 30 minutos, de segunda a sexta-feira - não permite à trabalhadora cumprir com o período normal de trabalho a que está obrigada, porquanto apenas lhe permite cumprir 6 horas diárias, quando a trabalhadora está obrigada a trabalhar 8 horas diárias e 40 horas de trabalho semanal.
- 2.31.** Deste modo, o pedido formulado consubstancia uma efetiva redução da carga horária semanal de 40 horas para 30 horas, pelo que somos de concluir que o pedido apresentado não preenche os requisitos constantes daquele regime, mormente o disposto no n.º 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, na medida em que equivale a um horário inferior ao período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, a que a trabalhadora se encontra vinculada.
- 2.32.** Com efeito, tais factos inviabilizam o pedido de trabalho em regime de horário flexível formulado pela trabalhadora, tal como requerido.
- 2.33.** Deste modo, e se a trabalhadora pretende trabalhar em regime de horário flexível, previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, terá, ao abrigo do artigo 57.º do referido Código, de solicitá-lo ao empregador, por escrito,

com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação.

- 2.34.** Nos termos do n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, sendo que neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.
- 2.35.** Sem prejuízo do exposto, e atendendo ao referido pela trabalhadora no seu pedido quando requer “*alteração para as 30 horas semanais*”, cumpre esclarecer que, o artigo 55.º do Código do Trabalho vem prever o direito do trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, ou independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica, a trabalhar a tempo parcial, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.
- 2.35.1.** Nos termos previstos no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de trabalho a tempo parcial:
- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
  - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
  - Apresentar declaração na qual conste:
    - a) que o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
    - b) que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
    - c) que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
    - d) qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.
- 2.35.2.** De referir que, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho: “*Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.*”
- 2.35.3.** E, de acordo com o n.º 4 do referido artigo 55.º “*A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.*”
- 2.35.4.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo



indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 2.35.5.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.
- 2.35.6.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, 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.<sup>3</sup>
- 2.36.** No respeito pelo previsto na lei, o/a trabalhador/a deve apresentar declaração na qual constem todos os requisitos de legitimidade do pedido:
- a) que esgotou o direito à licença parental complementar;
  - b) que o/a menor vive com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
  - c) que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
  - d) que o outro/a progenitor/a tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido/a ou inibido/a totalmente de exercer o poder paternal;
  - e) qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.
- 2.37.** Ainda no âmbito da análise do pedido da trabalhadora, se, por outro lado, a intenção da trabalhadora fosse a solicitação de trabalho a tempo parcial, o período normal de trabalho apresentado – 30 horas semanais – não corresponde a metade do praticado a tempo completo, que no caso da trabalhadora corresponde a 40 horas de trabalho semanal, nem a trabalhadora solicitou que tal período normal de trabalho fosse prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, de acordo com o estatuído no n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho.
- 2.38.** Para além de que não cumpriu os demais requisitos do pedido, previstos no artigo 57.º do Código do Trabalho, ora elencados nos termos do ponto antecedentes do presente parecer.
- 2.39.** Com efeito, tais factos inviabilizam, outrossim, o pedido formulado pela trabalhadora, tal como requerido.
- 2.40.** Desta forma, poderá a trabalhadora, querendo, apresentar um novo pedido, cumprindo o formalismo previsto nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho, se pretender trabalhar em tempo parcial ou, observando o formalismo previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, se, por outro lado, pretende autorização para trabalhar em regime de horário flexível.

---

<sup>3</sup> Vide n.º 7 do artigo 57.º do Código do Trabalho

- 2.41.** Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora, fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação dos factos acima referidos.
- 2.42.** Por fim, importa salientar que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as 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 da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

- 3.1.** Sem prejuízo do acordo que possa vir a ser estabelecido entre as partes, 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.** Poderá a trabalhadora, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido, nos termos constantes nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho, se pretender trabalhar a tempo parcial ou observando o formalismo previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, se pretende autorização para trabalhar em regime de horário flexível.
- 3.3.** A entidade empregadora 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

### **IV - A CITE informa que:**

- 4.1.** Considera que os pareceres emitidos nos termos do n.º 7 do artigo 57.º 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 56.º do Código do Trabalho (Cfr. n.º 1 do artigo 212.º e n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º).

- 4.2.** Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189.º e ss. do Código do Procedimento Administrativo, 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 14 DE JANEIRO DE 2026**