

PARECER N.º 24/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 FH/7576/2025

I – OBJETO

1.1. No dia **17 de dezembro de 2025**, a entidade empregadora ... remeteu à CITE, por carta registada, um pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora

1.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, por comunicação eletrónica no dia **20 de novembro de 2025**, nos termos do qual solicita que, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, se lhe atribuído um horário flexível para prestar de cuidados e assistência aos seu filhos gémeos, com 3 anos de idade, e com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo que, a fim de garantir a supervisão adequada dos filhos, o horário seja organizado exclusivamente dentro do período diurno, entre as 07:00h e as 18:00h durante os dias de semana, segunda-feira a sábado, garantindo ao mesmo tempo o normal funcionamento da empresa.

1.3. A solicitação da entidade empregadora, a trabalhadora veio juntar documentos comprovativos da situação profissional do outro progenitor e uma declaração comprovativa da composição do agregado familiar.

1.4. Por comunicação remetida à trabalhadora, com data do dia **4 de dezembro 2025**, a entidade empregadora manifestou **intenção de recusar o pedido formulado:**

“(…)

O corpo diretivo da Instituição vem, no contexto da sua solicitação enviada por novembro de 2025 informar que é intenção da Direção recusar o horário por si pretendido, com os fundamentos que passamos a expor:

1. Foi V.ª Ex.ª contratada a 03 de setembro de 2020, como ajudante de ação de trabalho direta, no lar de idosos. As suas funções consistem na prestação de uma assistência com o compromisso de respeitar, proteger, apoiar e acompanhar os nossos utentes, garantir a sua autonomia e liberdade de decisão, a proteção física e psicológica, a manutenção da qualidade de vida e o reforço da relação com os seus familiares mais próximos. Os idosos institucionalizados estão sob a responsabilidade da Instituição, onde é prestado apoio em todas as atividades de vida diária, nomeadamente higiene pessoal, alimentação, cuidados de imagem e atividades de animação.

2. V.^a Ex.a até à presente data tinha como agregado familiar apenas os seus dois filhos, não declarando que vivia maritalmente com o seu companheiro e como tal única titular de rendimentos, com os dois menores à sua guarda e, quando confrontada com a regulação exercício das responsabilidades parentais, anexou declarações do entidade patronal do outro progenitor, bem como solicitou a atualização de agregado familiar, para união de facto, com dois dependentes, na data de 26/11/2025. Como V.^a Ex.^a bem sabe é da sua responsabilidade a atualização dos dados que lhe dizem respeito, nomeadamente agregado familiar.
3. O centro de apoio a idosos de ...é uma instituição de assistência, 24 horas por dia e 365 dias por ano. Neste sentido de prestação de cuidados foi criado um modelo de assistência focado no utente, em que a Direção consciente da necessidade de dotar ao serviço assistencial ao utente uma cultura de melhoria contínua que permita adaptar a sua estrutura organizacional, os seus processos e procedimentos dirigidos ao cuidado individualizado, visa potenciar a qualidade de vida e ganhos em matéria de assistência, através de uma prestação de cuidados mais adequada, segura e focada no utente.
4. A presente iniciativa destina-se, de igual forma, a constituir um instrumento assente no plano individual de cuidados, com a participação interdisciplinar de todos os intervenientes na prestação de cuidados.
5. Do respetivo enquadramento, resultam alterações nas equipas de trabalho, que são definidas como prestadoras de utentes designados e que ficam exclusivas da prestação de cuidados daqueles utentes.
6. Os horários da Instituição são definidos com base no utente e na sua prestação de cuidados. A partir de janeiro de 2026, e por uniformização de horários às várias valências, irão ser reformulados os horários de trabalho, mantendo a mesma estrutura de horários e folgas e standardizando os horários em toda a Instituição.
7. A Instituição tem, por cada equipamento, equipas de trabalho de ajudantes de ação direta, em regime diurno, cujos horários rotativos são parametrizados entre as 07.00 e as 22.00 e equipas em regime noturno cujos horários rotativos estão parametrizados entre as 22.00 e as 08.00.
8. Ora sempre foi do seu conhecimento esta parametrização de horários e sempre teve consciência do trabalho humanista que se desenvolve, bem como os horários praticados na Instituição.
9. Ora a possibilidade de adaptar um horário, delimitado entre as 07.00 e as 18.00, inviabiliza os cuidados prestados aos nossos utentes, que estão sob a nossa salvaguarda e proteção, assim como fixação de folga ao domingo.
10. Nesta conformidade não será possível assegurar por parte de qualquer outro trabalhador os turnos que deixa de conseguir fazer. Inviabiliza a prestação de cuidados aos utentes por quem é responsável. Efetivamente, as horas de trabalho até às 22.00 não poderá ficar vazia ou suspensa.
11. Os turnos diurnos do estabelecimento Lar da raminha, que é de onde trabalha, dividem-se por 4 equipas de 4 funcionárias que ficam adstritas à prestação de cuidados de 25 utentes fixos, com os seguintes horários rotativos, passando os turnos por todas as funcionárias, por uma questão de equidade. Fazem os diversos turnos na semana e com dois dias de folga rotativos e 1 ou 2 fins de semana de 7 em 7 semanas:
 - a. 7:00 às 11:00 e 12:00 às 15.45
 - b. 8.00 às 13.00 e 15.00 às 17.15
 - c. 13.15 às 16.00 e 17.00 às 22.00
12. Ora como V.^a Ex.a bem sabe, 93% dos trabalhadores da Instituição são mulheres, muitas delas jovens e com filhos menores de 12 anos. Instituição sempre geriu da melhor forma possível a conciliação da vida profissional e pessoal, pelo que nunca adotou o sistema de 3 turnos, manhã, tarde, noite, tendo sempre respeitado as preferências manifestadas, pelo regime diurno e pelo regime noturno. A sequência dos turnos na semana dar-lhe-á 2 dias turno a), dois dias turno b) e 1 dia de o turno c) numa semana e noutra semana 2 dias turno a), 1 dia turno b) dois dias turno c) e assim sucessivamente.
13. Quando se assume um compromisso, em que o nosso trabalho consiste em cuidar de outros e que esses outros, pela sua vulnerabilidade, precisam dos nossos cuidados para viver, tem que existir sensibilidade, dedicação e abnegação, sem estes três conceitos, obviamente que o nosso profissionalismo fica defraudado.
14. Por sermos uma Instituição particular de solidariedade social, por não termos disponibilidade financeira para contratar além dos funcionários que temos e pela nossa consciência humanitária, não é possível aceder a esta solicitação. Por tudo isto, a Direção não pode, em boa consciência, avaliar tal pedido, pois coloca em causa o bom funcionamento (...)"

1.5. No dia 17 de dezembro de 2025, a trabalhadora respondeu aos fundamentos da intenção de recusa:

"(...) cumpre-me esclarecer que nunca utilizei a minha situação familiar para obter qualquer benefício, regalia ou tratamento diferenciado, nem invoquei, em momento algum, a condição de "mãe solteira", a qual não corresponde à realidade.

Até à apresentação do presente pedido de horário flexível, nunca solicitei qualquer horário especial, exceção ou adaptação, tendo sempre cumprido integralmente os horários que me foram atribuídos, sem causar qualquer transtorno à Instituição.

A não atualização prévia do meu agregado familiar não produziu qualquer efeito laboral, não interferiu com o meu vínculo contratual, com a organização dos turnos, com a remuneração ou com o exercício das minhas funções, não tendo resultado em qualquer vantagem indevida.

Importa ainda referir que, logo que fui confrontada com a necessidade de atualização dos dados, procedi de imediato à regularização da minha situação, anexando as declarações solicitadas, o que demonstra de forma inequívoca a minha transparência e sentido de responsabilidade.

Assim, a referência a esta matéria no contexto do meu pedido de horário flexível não é pertinente para a apreciação da sua viabilidade, nem contribui para a demonstração de qualquer exigência imperiosa do funcionamento do serviço, configurando antes uma insinuação injustificada à minha integridade e à minha ética profissional, que impugno nos seus exatos termos.

Da referência ao facto de a maioria dos trabalhadores serem mães

Na comunicação enviada, é referido que 93% dos trabalhadores da Instituição são mulheres, muitas delas mães de filhos menores, utilizando-se esse dado como fundamento para a recusa do meu pedido de horário flexível.

Cumpre-me, porém, esclarecer que o facto de existirem outras trabalhadoras em situação familiar semelhante não pode, nem deve servir de fundamento para a recusa de um direito legalmente previsto, sob pena de se transformar um direito individual num privilégio coletivo impossível de exercer.

O pedido de horário flexível é apreciado caso a caso, nos termos do Código do Trabalho, não podendo ser indeferido com base em generalizações ou em critérios abstratos de equidade interna, mas apenas mediante a demonstração concreta e objetiva de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, o que não foi feito.

Acresce que a invocação da maternidade da maioria das trabalhadoras como argumento para a recusa acaba por penalizar precisamente quem o regime legal pretende proteger, criando um efeito discriminatório indireto e contrariando o espírito da lei no que respeita à conciliação entre a vida profissional e familiar.

Assim, a referência à composição familiar global dos trabalhadores da Instituição não constitui fundamento válido nem suficiente para a recusa do meu pedido, devendo ser desconsiderada por não ser pertinente para a apreciação concreta da situação individual que se encontra em análise.

Na qualidade de trabalhadora desta instituição, venho exercer o meu direito de audição e pronúncia relativamente à vossa comunicação de 4 de dezembro de 2025. Não posso conformar-me com a intenção de indeferimento, com base nos seguintes fundamentos:

Compatibilidade com a Estrutura Existente: A Instituição alega que o horário pretendido (entre as 07:00 e as 18:00) inviabiliza os cuidados prestados. No entanto, a vossa própria comunicação confirma, no ponto 11, que a empresa já pratica o Turno A (07:00 às 15:45) e o Turno B (08:00 às 17:15).

Inexistência de Inovação de Horário: Uma vez que os períodos de entrada e saída por mim solicitados já constam na "parametrização de horários" da instituição, a minha integração exclusiva nestes turnos não constitui uma alteração estrutural ou um encargo organizativo impossível de suportar.

Dever de Gestão e Substituição: A alegação de que o "Turno C" ficaria vazio não é fundamento legal para a recusa de um direito constitucional de proteção à família. Cabe à entidade patronal, no uso dos seus poderes de gestão e perante a consciência humanitária que refere, organizar as escalas ou recorrer a reforço de pessoal para assegurar a continuidade dos serviços, sem que isso signifique o sacrifício do direito da trabalhadora à assistência aos seus filhos menores.

Irrelevância da Situação Familiar: A menção à minha situação de união de facto ou à atualização do agregado familiar é juridicamente irrelevante para o exercício do direito ao horário flexível, conforme previsto no Artigo 56.º do Código do Trabalho, que não condiciona este direito à inexistência de outro progenitor no domicílio.

Ou então assim, mais condensado

A intenção de indeferimento baseia-se em juízos hipotéticos e generalistas sobre o funcionamento do serviço. A lei (Art. 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho) exige a demonstração objetiva de um prejuízo grave, o que não foi feito, uma vez que não foi apresentada qualquer prova de que a redistribuição de tarefas entre as equipas de 4 elementos seja impossível.

Sendo esta uma Instituição de Solidariedade Social, é contraditório que invoque uma "consciência humanitária" para os utentes enquanto recusa aplicar medidas básicas de conciliação entre a vida profissional e familiar à sua própria trabalhadora, ferindo o espírito da sua própria missão e das normas constitucionais de proteção à família (...)"

1.6. Além dos mencionados não se mostram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos ou circunstâncias com relevo para a presente apreciação.

Cumprir analisar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.2. No pressuposto de cumprimento desta missão, 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 (...)”.

2.3. A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do direito comunitário, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral 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 e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.4. A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

2.5. Também 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 dispondo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “(...) a União apoiará e completará a ação dos Estados

Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.6. 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.

2.7. Recentemente, 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 a 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).

2.8. Ainda, a Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” assinala 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”.

2.9. Por fim, referimos ainda que 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.

2.10. No quadro do direito nacional, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e profissional encontra arrimo na Constituição da República Portuguesa (CRP) que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

2.11. Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) 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 família.”

2.12. “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de “(...) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(...) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

2.13. Em próxima correlação, aliás, com a Convenção (156) da Organização Mundial do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

2.14. Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) 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 que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

2.15. Já no plano infra constitucional, o Código do Trabalho (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada

à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no 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 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”.

2.16. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, 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 a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

2.17. 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, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

2.18. Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

2.19. Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda 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 agora da alínea c) daquele n.º 8.

2.20. 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.

2.21. O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que “o horário flexível, a elaborar pelo empregador (sublinhado nosso), 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”.

2.22. 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.

2.23. A intenção subjacente a esta previsão legal prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a 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.

2.24. 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 referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

2.25. 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.

2.26. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, 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, definido no artigo 198.º do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

2.27. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que 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 consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete SEMPRE 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.

2.28. O horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo as 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 inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.29. Enquanto dimensão do «tempo de trabalho digno» o horário flexível é uma ferramenta legal essencial para proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em harmonia com o princípio estabelecido na já referida Convenção da OIT (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981.

2.30. É, por isso, 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)].

2.31. Apesar de normalmente introduzidos nas empresas com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal do pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem servir igualmente os objetivos da empresa ao melhorar a motivação e o desempenho.

2.32. 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 exequível 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.

2.33. Resulta expressamente do quadro normativo que antecede a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, sendo apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.

2.34. No caso em análise, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos previstos nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, para prestar de cuidados e assistência aos seus filhos gémeos, com 3 anos de idade, e com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo que o horário seja organizado exclusivamente dentro do período diurno, entre as 07:00h e as 18:00h durante os dias de semana, segunda-feira a sábado, garantindo ao mesmo tempo o normal funcionamento da empresa.

2.35. O pedido da trabalhadora encontra-se corretamente formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, pelo que procederemos à sua apreciação no contexto da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

2.36. O artigo 57.º, n.º 2 do CT define taxativamente as circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora ao pedido do/a trabalhador/a e que passa pela alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável.

2.37. “As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excecionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”. Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo ...) disponível em www.dgsi.pt.

2.38. Exige-se, neste pressuposto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de um horário flexível que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, em particular, com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.

2.39. A entidade empregadora refere, no essencial, que “a partir de janeiro de 2026, e por uniformização de horários às várias valências, irão ser reformulados os horários de trabalho, mantendo a mesma estrutura de horários e folgas e standardizando os horários em toda a Instituição. Refere ainda que os turnos diurnos do estabelecimento onde a trabalhadora presta funções divide-se por 4 equipas de 4 funcionárias que ficam adstritas à prestação de cuidados de 25 utentes fixos, com os seguintes horários rotativos. com dois dias de folga rotativos e 1 ou 2 fins de semana de 7 em 7 semanas:

- a. 7:00 às 11:00 e 12.00 às 15.45
- b. 8.00 às 13.00 e 15.00 às 17.15
- c. 13.15 às 16.00 e 17.00 às 22.00

2.40. Conclui que *a possibilidade de adaptar um horário, delimitado entre as 07.00 e as 18.00, inviabiliza os cuidados prestados aos nossos utentes, que estão sob a nossa salvaguarda e proteção, assim como fixação de folga ao domingo.*

2.41. Conforme entendeu o Ac. Tribunal da Relação de Évora, proc. nº ..., de 11.07.2019 “[a] expressão utilizada pelo legislador “exigências imperiosas” é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a de 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 Código do Trabalho. 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”.

2.42. No caso concreto, a entidade empregadora indica, pelo menos dois turnos que se enquadram na amplitude diária indicada pela trabalhadora, e, para além da dificuldade na rotação dos horários, a entidade empregadora não alega, nem demonstra, nenhuma circunstância factualmente objetiva e concretizada que permita concluir que exigências imperiosas do funcionamento da empresa obstam, de facto, à atribuição do horário flexível, nos termos peticionados. Ou, ainda que circunstâncias específicas impedem a substituição da requerente, especificamente nos horários não contemplados no seu pedido.

2.43. Além de considerações, ainda que relevantes, tendencialmente generalistas, a entidade empregadora **não logra demonstrar os períodos de tempo que deixam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido no local de trabalho.**

2.44. A falta de concretização destas circunstâncias sugere que a recusa da entidade empregadora assenta em questões relacionadas com a gestão de recursos humanos que, apesar da devida ponderação que merecem, se mostram alheias à trabalhadora requerente.

2.45. A diversificação da organização dos tempos de trabalho entre os/as vários/as trabalhadores/as com vínculo à empregadora, a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou o maior ou menor encargo para a empregadora não se mostram aqui suficientemente concretizadas de forma a permitirem concluir que a atribuição do horário flexível ao requerente ponha em causa o funcionamento da empresa.

2.46. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, e que a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

2.47. E que, pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado 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.

2.48. Mais note-se ainda que as exigências impostas pelas dinâmicas familiares não são imperiosamente replicadas de igual forma em todos os agregados familiares com filhos/as, pelo que tratar de igual forma todos/as os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares passa também por reconhecer as diferenças que cada trabalhador/a manifesta em sede de conciliação, e sobretudo implementar as ferramentas legalmente disponíveis a benefício dessa conciliação, como seja o horário flexível.

2.49. E ainda que, existindo colisão de direitos com outros/as trabalhadores/as com direitos iguais ou da mesma espécie, **impõe-se que os titulares dos respetivos direitos cedam na medida no necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes».**

III – CONCLUSÃO

Pelo exposto e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora em face da pretensão da trabalhadora:

3.1. A CITE emite **parecer desfavorável à intenção de recusa** da entidade empregadora ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares

3.2. A empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do

Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

IV - INFORMAÇÕES:

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 art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).

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 14 DE JANEIRO DE 2026, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.