

PARECER N.º 44/CITE/2026

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a 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 12.02.
Processo n.º 7549 - FH/2025

I – OBJETO

1.1. Em 16.12.2025, a CITE recebeu da ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador, ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

1.2. No seu pedido de horário flexível, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte:

1.2.1. *“Nos termos do disposto nos artigos 56.º e seguintes do Código do Trabalho, venho por este meio solicitar a atribuição de um horário de trabalho flexível, por forma a melhor conciliar a minha vida profissional com as minhas responsabilidades familiares/pessoais.*

1.2.2. *Sou trabalhador da ..., exercendo as funções de assistente Operacional e como é do conhecimento de Vossas Exas. sou pai de*

um menino, atualmente com quatro anos, que padece de doença respiratória, com necessidade de acompanhamento de proximidade, para consultas e tratamentos, Nessa conformidade, e tendo em conta que a minha esposa, trabalha por turnos, com rotação semanal, praticando alternadamente o horário das 06h00 às 14h00 e das 14h00 às 22h00, conforme se infere e prova do documento que se junta em anexo, para os devidos efeitos legais.

- 1.2.3.** *Assim, e em face dos condicionalismos supra expendidos, o meu pedido estriba-se na necessidade de acompanhamento do meu filho, atenta a sua tenra idade e as suas necessidades, proponho, assim, o seguinte modelo de horário flexível:*
- 1.2.4.** *A entrada às 08h00 e saída às 15h30, com pausa de 30 minutos para almoço; solicito que este pedido seja apreciado e respondido nos termos legais, no prazo previsto no n.º 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho.*
- 1.2.5.** *Mais declaro que mantenho o compromisso de assegurar o cumprimento integral da duração semanal de trabalho contratualmente estabelecida e a disponibilidade para dialogar sobre a melhor forma de compatibilizar as necessidades de acompanhamento do meu filho, das quais não abdicarei, e as necessidades da ...”.*
- 1.3.** Em 12.12.2025, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora requerente, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“No seguimento do pedido apresentado, foi solicitado ao Engenheiro ..., do Serviço de Instalações e Equipamentos, que se pronuncie sobre*

a possibilidade de atribuição do horário flexível, tendo declarado: O Serviço de Instalações e Equipamento vem por este meio remeter resposta quanto ao "Pedido de Horário Flexível de trabalhador/a com Responsabilidades Familiares.

- 1.3.2.** *Informamos que o trabalhador em causa exerce funções no Serviço de Instalações e Equipamentos da ... EDV, maioritariamente no Tem como principal atividade manutenção e reparação nas áreas de carpintaria, caixilharia, estores e outros pequenos equipamentos de apoio (cadeira de rodas, andarilhos, canadianas, etc.) ocupando a maioria da sua atividade diária.*
- 1.3.3.** *Relativamente ao pedido efetuado, esta é uma situação que já tinha sido abordada também por outros trabalhadores, que solicitaram a possibilidade de efetuarem pausa de 30 minutos diários para almoço em vez de uma hora como definido no horário. Horário esse que já estava instituído mesmo antes da atual direção do SIE.*
- 1.3.4.** *Informamos que 30 minutos para pausa de almoço é muito reduzida dado que o espaço da copa é partilhado por vários trabalhadores em simultâneo o que atrasa no aquecimento dos alimentos por parte dos trabalhadores. Verifica-se igualmente que o trabalhador diversas vezes ultrapassa os períodos de pausa (especialmente de lanches) tendo já sido alertado para esse facto. Por este motivo é do nosso entendimento que os 30 minutos serão insuficientes para a pausa de almoço sendo que possivelmente o trabalhador irá exceder esse mesmo tempo.*

- 1.3.5.** *Outro fator é que ao permitirmos este horário iremos abrir um precedente para que outros o efetuem dentro do Serviço dado que é uma pretensão de vários trabalhadores há bastante tempo.*
- 1.3.6.** *Informamos que as funções executadas pelo trabalhador no SIE são maioritariamente executadas por este não existindo disponibilidade humana para que este seja substituído nas suas funções por outro trabalhador.*
- 1.3.7.** *Em face do exposto, o Conselho de Administração da ...procura sempre proporcionar aos seus trabalhadores, na elaboração dos horários de trabalho, condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, harmonizando este direito com a necessidade imperiosa de evitar que os serviços da instituição entrem em rutura ou possam limitar a sua capacidade de resposta assistencial às populações (embora numa instituição com as características e complexidade de uma unidade hospitalar como é o, tal tarefa nem sempre se afigure de fácil concretização).*
- 1.3.8.** *Acontece, porém, que, a atribuição deste horário flexível vai reproduzir um tratamento diferenciado entre trabalhadores com os mesmos direitos legais 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.*
- 1.3.9.** *Na verdade, tal situação implica que, ao permitir que um trabalhador beneficie de um horário flexível, isso resultaria no "sacrifício" dos restantes trabalhadores, que teriam de assumir um número excessivo de horas. Essa redistribuição comprometeria a necessária conciliação*

entre a atividade profissional e a vida familiar e pessoal desses trabalhadores, violando, assim, o disposto no artigo 127.º, n.º 3, no artigo 212.º, n.º 2, alínea b), e no artigo 221.º, n.º 2, todos do Código do Trabalho, aplicáveis igualmente aos trabalhadores 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.

1.3.10. *Por conseguinte, ao requerer um horário de trabalho com término diário às 15h30, o trabalhador solicita uma organização que não se coaduna com o horário definido para o Serviço de Instalações e Equipamentos. Importa referir que não existe, nesse serviço, qualquer horário com saída às 15h30. Assim, seria necessária a elaboração de um horário "à medida" para o trabalhador, o que inevitavelmente condicionaria o funcionamento do serviço e os horários dos restantes colegas, traduzindo-se numa vantagem desproporcionada face aos demais trabalhadores".*

1.4. O trabalhador requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intensão de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o mesmo e refutando os argumentos da entidade empregadora.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) estabelece que “o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica 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”.

- 2.1.1.** Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional - o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º1 do artigo 59.º da C.R.P.).
- 2.1.2.** Para que o trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que, *“o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*
- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;*
 - b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.*
- 2.1.3.** Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pela entidade empregadora com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador/a se este for indispensável, (artigo 57.º n.º2 do CT).
- 2.2.** Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º2 do artigo 56.º do CT, em que se entende *“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”.*

2.2.1. Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal:

“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”.*

2.2.2. O n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que *“o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar 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”.*

2.3. Recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos/as trabalhadores/as, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que *“a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”*, e que *“os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade”*, estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.

- 2.4.** Nos termos da alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho dispõe que: *“O horário flexível a elaborar pelo empregador deve: Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”*, ou seja, o período para intervalo de descanso, ou almoço, pode ser de meia hora.
- 2.5.** No que se refere ao horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, é de salientar que dentro do citado horário flexível cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.
- 2.6.** Assim, ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.
- 2.7.** Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador, se concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do trabalhador, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente processo à CITE, a entidade empregadora cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º.

- 2.8.** Nos termos do citado n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, “o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”, destacando-se no que concerne às exigências imperiosas o cumprimento das normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do serviço.
- 2.9.** Na verdade, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a empresa não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquele trabalhador no seu local de trabalho, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares**
- 3.2. 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 ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, 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.º1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

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 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 EM 14 DE JANEIRO DE 2026, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.