

PARECER N.º 56/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 108-FH/2026

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em **05.01.2026** da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ...

1.2. Mediante mensagem enviada pela aplicação *WhatsApp* em 09.12.2025, 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:

“(…)

Eu, ..., ao serviço de ...desde 10-04-2023, venho nos termos dispostos no artigo 56.º do código de trabalho, solicitar a atribuição de um regime de horário flexível.

O presente pedido justifica-se por responsabilidades parentais de 3 filhos, sendo dois deles menores de 12 anos e um maior de 12 com necessidades educativas especiais.

... nascido a 30-09-2024, ainda em lactação de quem tenho responsabilidades parentais totais; ... nascido a 22-01-2014 e ...nascido a 15-09-2011 sendo ele portador de deficiência e doença crónica, dos quais tenho guarda partilhada com residência alternada. Todos eles vivem em comunhão de mesa e habitação.

O horário flexível que solicito é o seguinte:

- Entre as 8:00 e as 18:30, de segunda feira a sexta feira. Podendo fazer começo da Jornada de trabalho às 6:00 enquanto gozar das horas de amamentação, e utilizar as mesmas no início da jornada.

Podendo também trabalhar em fins de semana alternados, preferencialmente no turno das 5:00h por questões de logística de deixar as crianças ao cuidado de terceiros.

Este pedido de horário permitirá conciliar a minha vida profissional e as responsabilidades parentais dos menores, assegurando a presença dos mesmos nos respectivos estabelecimentos de ensino, e assegurando assim o acompanhamento dos mesmos fora de horários escolares. Asseguro também o mesmo nível de produtividade, qualidade e pontualidade no trabalho.

Envio também todos os documentos que comprovam a necessidade deste pedido.

Agradece a atenção dispensada este pedido e fico a aguardar uma resposta da vossa parte, conforme o previsto no n:3 do artigo 57.º do código de trabalho.

“(…)”

1.3. A entidade empregadora, através de mensagem eletrónica enviada a 29.12.2025, **comunicou a intenção de recusa**, na qual são alegados os motivos de recusa do pedido formulado, nos termos a seguir transcritos:

“(…)

Acusamos a recepção no passado dia 09/12/2025 da missiva que nos foi endereçada, através da qual solicita passar a praticar “a modalidade de horário flexível”, concretamente, um horário de trabalho compreendido entre as 08h00m e as 18h30m, de segunda a sexta-feira, com fins-de-semana alternados de trabalho “preferencialmente no turno das 5:00h”.

A empresa procedeu à análise do seu pedido e, nessa sequência vem, pelo presente, notificá-lo da recusa do mesmo nos termos em que foi pedido, com base nos seguintes fundamentos: (...)

iii. A indicação de um horário de trabalho compreendido entre as 08h00m e as 18h30m quando preste funções de segunda a sexta-feira, com dias de descanso semanal fixos coincidentes com um fim-de-semana de forma alternada, não consubstancia um pedido de horário flexível, mas sim um horário de trabalho praticamente fixo (apenas com 1h30 minutos de margem de “flexibilidade”). (...)

Tudo exposto para concluir que o seu pedido não foi formulado de acordo com o regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT, não configurando, por conseguinte, um pedido de horário flexível, mas sim um simples pedido de alteração do horário de trabalho (de horários por turnos com escalas alternadas, conforme foi contratada), para um horário praticamente fixo. Pelo que, face ao exposto, não se enquadra no regime jurídico que invoca.

iv. Sem prejuízo do supra exposto, e sem prescindir, esclarecemos ainda que o seu pedido causa graves prejuízos sérios à Empresa, na medida em que perturba o imperioso funcionamento da loja e a operacionalidade que é exigível pela atividade.

Com efeito, ainda que a loja tenha um horário de abertura ao público de segunda-feira a domingo, das 09h00 às 21h30, como tem conhecimento, o horário de laboração é mais alargado – atualmente, 06h00 às 22h30, na medida em que é essencial toda uma preparação (prévia e posterior) da loja (nomeadamente reposição, organização, preparação de seções como pronto-a-comer, peixaria, picking, etc.), motivo pelo qual os horários de trabalho praticados em Loja compreendem-se entre as 05h00m e as 00h00m, mais concretamente, atualmente, das 05h00 às 14h00m, 06h00m às 15h00m, 15h00m às 00h00m e das 14h00m às 23h00m.

Ora, o horário requerido por V. Exa., compreendido entre as 08h00m às 18h30m, não contempla nenhum dos horários definidos onde desempenha as suas funções, não podendo, pois, a Empresa começar a (i) criar horários em função das necessidades de cada um dos trabalhadores nas suas condições, ou outras devidamente consagradas, (ii) nem abrir o referido precedente, sob pena de deixar de pautar por uma gestão equilibrada e de equidade, e de ter controlo sobre essa mesma.

O horário de trabalho solicitado durante a semana não se encaixa, assim, em nenhum horário dos estabelecidos e praticados na loja, que correspondem, precisamente, à franja horária onde atualmente há necessidade. Assim, são esses os períodos que a Empresa mais necessita dos seus serviços, sob consequência de o seu posto se tornar excedentário no horário que requereu.

Por outro lado, ainda que a Trabalhadora admita a possibilidade de iniciar a sua jornada de trabalho às 06h00, enquanto beneficiar do regime de dispensa para amamentação, utilizando esse período de forma a

iniciar, na prática, a prestação de trabalho às 08h00, a entidade empregadora não pode comprometer-se a atribuir um horário de trabalho que, necessariamente, teria de ser mantido após o termo do direito à referida dispensa e que não existe no local de trabalho onde a Trabalhadora executa funções. (...)

Na verdade, é precisamente no horário do final da tarde / noite que a loja tem mais afluência de clientes, pelo que é essencial assegurar a plenitude e a qualidade do serviço pelo qual a Empresa se pauta e faz manter a sua atividade, sendo também essencial a manhã (i.e., entre as 05h00m e as 09h00m) para preparar a abertura da loja.

Não sendo, assim, o horário que V. Exa. peticiona compatível com as necessidades operacionais e funcionais da loja, na medida em que é essencial assegurar a plenitude e a qualidade do serviço pelo qual a empresa se pauta e faz manter a sua atividade, e para todo o seu funcionamento durante o dia ser operacional o suficiente para desenvolver a atividade da Empresa e a sua sustentabilidade.

E, ainda, no limite, e por questão de igualdade, tendo a Empresa que deferir o seu pedido nos moldes apresentados, tal irá abrir o precedente para os demais trabalhadores (de toda a empresa, e não só desta loja) para a atribuição de um horário fixo.

Ora, tornar-se-á ainda mais inviável tanto a atribuição como a gestão de recursos humanos, não podendo a Empresa garantir um tratamento equitativo entre trabalhadores.

Tendo, precisamente, a CITE já se pronunciado sobre a questão¹ em sentido de consubstanciar uma exigência imperiosa do funcionamento da Empresa o tratamento igualitário entre os trabalhadores, no sentido de que os trabalhadores da equipa devem ter disponibilidade para realizar qualquer um dos horários, conforme foram contratados, para que a empresa possa fazer uma gestão eficaz e ajustável às necessidades de serviço que se vão fazendo sentir, garantindo, no entanto, uma distribuição equitativa dos horários de fecho entre os vários colegas da equipa.

Sendo que, subjacente à necessidade de ter recursos humanos afetos surge a questão das polivalências que dispõe, nomeadamente, de peixaria, caixas e reposição, sendo que estas são essenciais especialmente nos períodos que não abrangeu no seu pedido.

Prescindir dos seus serviços precisamente nos horários para os quais foi contratada, durante a semana ao fim do dia, correspondendo aos períodos de maior afluência de clientes, resulta num atendimento mais demorado e debilitado, e, bem assim, na criação de filas de atendimento, culminando assim em:

- Prejudicar os níveis de produtividade da Empresa.*
- Não assegurar produto e serviço ao cliente.*
- Denegrir a imagem da Empresa.*

Pelo que, atribuir-lhe apenas o horário que refere, é gerador de impactos muito negativos na operacionalidade de loja e prejudica tanto a produtividade da Empresa como afeta e denigre a sua imagem.

Importa ainda salientar, que o Contrato Coletivo de Trabalho APED (aplicável à relação laboral),

no seu artigo 10.º n.º 2, que “Nos horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos com quinze domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais cinco desses domingos deverão combinar, preferencialmente, com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias.”

Ou seja, a entidade empregadora, além de ter dificuldade de planificação de loja, também de acordo com os trabalhadores que tem, é obrigada a assegurar o que está estipulado no artigo 10.º da convenção coletiva, que com a impossibilidade de prestação de trabalho ao domingo por parte de algum, ou alguns, trabalhadores, coloca em causa o descanso obrigatório dos restantes trabalhadores. (...)

Com efeito, apresentar um alegado pedido de horário flexível com fundamento em necessidades de conciliação familiar e laboral em horários e dias para os quais não foi contratada prestar serviço, parecidos:

- Por um lado, consubstanciar num abuso de direito.*
- Por outro, não haver consciência da verdadeira necessidade*

Face ao exposto, somos a comunicar a V. Exa. que não podemos atender ao pedido de atribuição de horário nos termos propostos por V. Exa., face aos motivos e fundamentos supra explanados, mas dispomo-nos a tentar encontrar uma solução alternativa, na medida do possível e nos termos expostos. De facto, a empresa está sempre disponível para atender às situações familiares de cada um dos seus colaboradores, como é bem sabido, conforme acordo alcançado entre V. Exa. e a empresa com duração até 30/08/2025. No entanto, os acordos alcançados entre empresa e trabalhadores devem também ter em conta e garantir que as necessidades da Empresa possam ser asseguradas. Aceder ao pedido que V. Exa. coloca, permitindo que prestasse trabalho nos moldes propostos e a título (pelo menos tendencialmente) permanente, colidiria frontalmente com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

Assim, informamos que, no prazo de 05 dias, poderá pronunciar-se sobre a presente recusa, e no qual nos demonstramos disponíveis, durante esse prazo, para chegar a um acordo. Para o efeito, e com a vista a agendar uma reunião, poderá contactar a sua Coordenadora de Loja para proceder à agilização da mesma.

Mais se informa que, não obstante não configuráramos o requerimento de V. Exa. como um pedido de trabalho em regime de horário flexível, na aceção do artigo 56.º do Código do Trabalho – pelos motivos acima expostos –, a empresa irá, ainda assim, expor a situação à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, com vista à confirmação da interpretação sufragada.

(...)”

1.4. Mediante mensagem eletrónica enviada a 02.01.2026, a trabalhadora apresentou a sua apreciação à intenção de recusa ao seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos a seguir transcritos:

“(…)

Acuso a receção da comunicação datada de 29 de dezembro de 2025, relativa à intenção de recusa do meu pedido de horário flexível, apresentado ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho.

Após análise da fundamentação invocada, considero que os motivos apresentados não configuram exigências imperiosas do funcionamento da empresa, nem demonstram a impossibilidade de substituição, nos termos legalmente exigidos. O horário solicitado é compatível com as funções que desempenho e com a organização do serviço, não tendo sido demonstrado qualquer prejuízo concreto para a entidade empregadora.

O presente pedido justifica-se por responsabilidades parentais de 3 filhos, sendo dois deles menores de 12 anos e um maior de 12 com necessidades educativas especiais. Não tendo qualquer apoio ou suporte familiar em Lisboa que me permita ter alternativas nesse sentido.

... nascido a 30-09-2024, em lactação de quem tenho responsabilidades parentais totais,

... nascido a 22-01-2014 e ...nascido a 15-09-2011 sendo ele portador de deficiência e doença crónica, dos quais tenho guarda partilhada com residência alternada.

Todos eles vivem em comunhão de mesa e habitação.

Em relação á documentação em falta a mesma já foi enviada á coordenadora de loja.

Faço o seguinte pedido, horário compatível com as minhas responsabilidades parentais.

- Entre as 8:00 e as 18:30, de segunda feira a sexta feira. Podendo fazer começo da jornada de trabalho às 6:00 enquanto gozar das horas de amamentação, e utilizar as mesmas no início da jornada.

Na semana em que necessito das folgas ao fim de semana, concilia com a mesma semana em que tenho os meus dois filhos mais velhos, que também já foi enviado o horário do centro de estudo, frequentado após o horário escolar. Na semana em que posso fazer a rotação normal de folgas, até às 19:00 como foi já sugerido pela vossa parte.

Podendo também trabalhar em fins de semana alternados, preferencialmente no turno das 5:00h por questões de logística de deixar as crianças ao cuidado de terceiros. Feriados também com a possibilidade de fazer o turno das 5:00.

Este pedido de horário permitirá conciliar a minha vida profissional e as responsabilidades parentais dos menores, assegurando a presença dos mesmos nos respectivos estabelecimentos de ensino, e assegurando assim o acompanhamento dos mesmos fora de horários escolares.

Faço o pedido acima pela prazo de 1 ano.

Encontro me disponível a enviar qualquer documentação necessária ou a esclarecer alguma questão.

Assim, reitero o meu pedido de horário flexível, e em caso de a vossa intenção seja manter a recusa do mesmo solicito que o processo seja remetido à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), conforme previsto no artigo 57.º, n.º 5, do Código do Trabalho.

(...)"

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 diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

- 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

¹ 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.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

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, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, entre as 8h00 e as 18h30, de segunda a sexta-feira, indicando a possibilidade de iniciar a jornada de trabalho às 6h00 enquanto gozar das horas de amamentação e utilizar as mesmas no início da jornada. Indica ainda que se encontra disponível para trabalhar em fins de semana alternados, preferencialmente no turno das 5h00. Fundamentou o pedido baseado no facto de ser mãe de três filhos, um dos quais menor de 12 anos, mais concretamente de 1 ano de idade e um outro filho de 14 anos de idade diagnosticado com doença crónica, relativamente aos quais declara viverem consigo em comunhão de mesa e habitação, em guarda total e guarda partilhada, respetivamente. A trabalhadora indicou o prazo de um ano para vigorar tal regime. Em anexo junta declaração médica relativamente ao diagnóstico da doença crónica do filho maior de 12 anos.
- 2.28.** No pedido formulado pela trabalhadora, a mesma vem solicitar o gozo das duas primeiras horas do período da manhã no que concerne ao direito à dispensa para amamentação. Todavia, e no que se refere a esta questão, cumpre tão-só referir que, ao abrigo do n.º 3 do artigo 47.º do Código do Trabalho (CT), a dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador e que o pedido em análise da trabalhadora refere-se tão só ao horário flexível e não à despesa para amamentação.
- 2.29.** Em sede de apreciação à intenção de recusa da entidade empregadora, a trabalhadora vem apresentar uma nova amplitude horária, mais concretamente no que se refere à hora de termo do período normal de trabalho diário quando refere que, e citamos *“[n]a semana em que posso fazer a rotação normal de folgas, até às 19:00 como foi já sugerido pela vossa parte”*, reiterando o seu pedido de horário flexível.
- 2.30.** A alteração introduzida no que respeita ao horário proposto, na apreciação da trabalhadora à intenção de recusa, não poderá ser considerada para efeitos de decisão, por não haver lugar ao contraditório da entidade empregadora. Para produzir efeitos jurídicos, seria necessário que a trabalhadora tivesse invalidado expressamente o pedido inicial, o que implicaria a reabertura do procedimento e o reinício dos prazos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho. Assim, neste caso, apenas se deve atender ao pedido tal como formulado em 09.12.2025, que a trabalhadora veio, em sede de apreciação, alterar.
- 2.31.** Deste modo, a entidade empregadora não teve oportunidade de se pronunciar sobre a alteração da amplitude de horário apresentada pela trabalhadora, de acordo com o previsto no artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 2.32.** Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora, fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação dos factos acima referidos.
- 2.33.** Assim, e sem prejuízo do exposto, poderá a trabalhadora, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 2.34.** 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 de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 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 28 DE JANEIRO DE 2026