

PARECER N.º 57/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 170-FH/2026

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em **08.01.2026** da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções na entidade empregadora supramencionada.

1.2. Mediante carta registada rececionada na entidade empregadora em 12.12.2025, 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, ..., portadora do Cartão de Cidadão n.º ..., residente em, funcionária desta empresa desde maio de 2021 com o número mecanográfico..., a exercer funções como motorista de serviço público. Venho, por este meio, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, solicitar a V.ª Ex.ª que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível.

A presente pretensão fundamenta-se no horário escolar de filho menor de 12 anos, sendo necessário assegurar a compatibilização entre a atividade profissional e as responsabilidades parentais.

Neste sentido, proponho uma adaptação do meu horário atual (serviços rotativos) para um horário fixo compatível com o período escolar do meu filho, compreendido entre as 8:30h e as 16h de segunda a sexta (anexo 1), cumprindo com a maioria dos serviços de 7h existentes na empresa. Esta alteração permitir-me-á assegurar a sua entrada e recolha no estabelecimento de ensino, sem comprometer a qualidade e a produtividade das minhas funções profissionais e indo ao encontro das necessidades da empresa para com o outro progenitor que também exerce funções na mesma empresa com cargo diferente e com rotação de horários.

Este horário terá Início previsto a partir do dia 11 de Janeiro de 2026 e até o meu filho dar entrada no ensino primário ou que haja alguma alteração escolar.

Declaro, para todos os efeitos legais, que o menor ..., nascido em 14 de setembro de 2024, vive em comunhão de mesa e habitação comigo. (anexo2).

Estou plenamente disponível para discutir esta proposta e, se necessário, ajustar a mesma de forma a ir ao encontro das necessidades da empresa. Acredito que esta medida contribuirá para um melhor equilíbrio

entre as minhas responsabilidades profissionais e familiares, refletindo-se positivamente no meu desempenho.

(...)"

1.3. A entidade empregadora, através de carta registada enviada a 29.12.2025 e recebida pela trabalhadora em 31.12.2025, **comunicou a intenção de recusa**, na qual são alegados os motivos de recusa do pedido formulado, nos termos a seguir transcritos:

"(...)

Vimos, pela presente, nos termos do disposto no n.º 4, do artigo 57.º, do Código do Trabalho, comunicar a nossa intenção de recusar o pedido formulado por V. Exa., o qual foi recebido pela nossa empresa no passado dia 12 de dezembro de 2025, no sentido de lhe ser autorizado o desempenho das suas funções profissionais num "horário fixo (...), compreendido entre as 08h30 e as 16h00 de segunda a sexta".

São os seguintes os motivos que sustentam a nossa posição: (...)

- *A relação laboral entre V. Exa. e a ...*

Como é do seu pleno conhecimento, V. Exa. foi contratada por contrato de trabalho por tempo indeterminado, celebrado em 10/05/2021, para exercer as funções de Motorista de Serviço Público em Regime de Agente Único ("Contrato de Trabalho").

A Cláusula segunda do Contrato de Trabalho menciona o seguinte:

1. *O período normal de trabalho do Trabalhador é de 40 (quarenta) horas semanais, e de 8 (oito) horas diárias, de segunda-feira a domingo, com 2 (dois) dias de descanso semanal, nos termos do horário de trabalho a determinar pelo Empregador. (...)*

Acresce que, como V. Exa bem sabe, sempre que possível a ... lhe proporcionou e continua a proporcionar, horários de trabalho que permitam a conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar é pessoal.

- *O pedido formulado por V. Exa. (...)*

Sucedo que o pedido formulado, a que ora se responde, não cumpre - salvo melhor opinião - os requisitos legalmente exigidos. (...)

Atento o acima referido, a ... entende que não ficou demonstrado que V. Exa. cumpre o requisito previsto na subalínea i) da alínea b) do número 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o que, desde já, constitui fundamento de recusa para aplicação do regime de horário de trabalho flexível.

Em segundo lugar, nos termos do número 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".

Atendendo ao disposto nesta norma legal, verifica-se que, não obstante permitir ao trabalhador escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, essa escolha deverá respeitar certos limites. Afigura-se, desde já, relevante esclarecer que um dos limites a atender é o do horário de funcionamento da empresa. Adicionalmente, e com especial importância para o pedido apresentado por V. Exa., impõe-se esclarecer que o horário de trabalho flexível não poderá implicar a diminuição do período normal de trabalho diário e semanal que o trabalhador se comprometeu a cumprir.

Ora, analisado o pedido apresentado por V. Exa. constata-se que o horário de trabalho requerido não se enquadra dentro dos limites acima indicados. Conforme decorre do pedido apresentado, V. Exa. pretende prestar trabalho unicamente entre as 8h30 e as 16h00. Caso a ... acesse ao horário solicitado, tal significaria que V. Exa. apenas estaria disponível para a prestação de trabalho por um período diário de 7h30, devendo-se, ainda, deduzir 1 hora relativa ao intervalo de descanso, em conformidade com o disposto no artigo 213.º do Código do Trabalho. Assim, nestes termos, verifica-se que a aplicação do horário de trabalho flexível solicitado por V. Exa. implicaria que o período normal de trabalho diário seria reduzido de 8h00 para 6h30 e o período normal de trabalho semanal de 40h00 para 32h30. Note-se que, contrariamente ao que parece resultar do pedido apresentado por V. Exa., o período de condução não se confunde com o período normal de trabalho.

Face ao exposto, constata-se que o pedido de horário flexível apresentado pretende que seja aplicado não cumpre os requisitos legalmente aplicáveis, o que justifica o seu indeferimento. (...)

Quanto ao pedido formulado por V. Exa., para que lhe seja atribuído um horário de trabalho unicamente compreendido entre as 08h30 e as 16h00 de segunda a sexta, a ... salienta o seguinte:

O período de funcionamento da ... é iniciado às 03:55 horas e termina cerca das 01:41 horas, funcionando todos os dias da semana. Assim, a existência de turnos rotativas afigura-se essencial para assegurar o planeamento da atividade da empresa e para garantir a distribuição equitativa de turnos entre todos os motoristas. Acresce que, a ..., em função da diminuição do número de serviços, experienciar uma necessidade inferior de motoristas disponíveis para a prestação de trabalho durante os fins-de-semana, a existência de folgas rotativas é igualmente indispensável para a organização da atividade da empresa e para garantir a distribuição equitativa de turnos entre todos os motoristas. Com efeito, caso a ... aceitasse o pedido formulado por V. Exa. tal significaria que os demais motoristas ao serviço da nossa empresa seriam obrigados a realizar mais turnos noturnos fixos e mais turnos ao sábado e ao domingo e usufruir os dias de folga entre a segunda-feira e a sexta-feira. Ora, no entender da ... tal constituiria uma inadmissível violação da igualdade perante-trabalhadores que desempenham funções de natureza idêntica. (...)

- Conclusão

Do acima exposto resulta, claramente, ser impossível à ... aceitar o pedido de aplicação de um regime de horário de trabalho flexível formulado por V. Exa., porquanto o mesmo não reúne os requisitos legais.

Terminamos, pois, como começámos, ou seja, reiterando ser nossa intenção recusar o pedido formulado por V. Exa. no sentido de ser-lhe aplicado um regime de horário de trabalho flexível.

(...)"

1.4. Veio a trabalhadora apresentar a sua apreciação à intenção de recusa ao seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos a seguir transcritos:

"(...)

Reitero que o regime solicitado, horário fixo compreendido entre as 8:30 e as 16:00 de segunda a sexta-feira continuando com as folgas fixas aos fins de semana já concedidos, é fundamental para assegurar a conciliação da minha atividade profissional com as minhas responsabilidades parentais, permitindo-me levar e ir buscar o meu filho à escola, o que é um direito constitucionalmente protegido.

Ainda que o horário escolar seja das 8:00 às 17:30 terá de haver sempre um período de deslocação entre a creche e o local de trabalho que, dependendo da hora, não é o mesmo local das instalações da empresa, nem o local de início de trabalho poderá ser o mesmo local de fim.

A minha proposta de horário não prejudica o funcionamento do serviço, uma vez que a empresa tem serviços compatíveis com as minhas necessidades. Envio em anexo exemplos de serviços disponíveis, (serviço 169 e 171 ambos com 7:30 de trabalho, anexos 2 e 3), não havendo prejuízo de qualquer alteração aos serviços existentes ou pagamento de trabalho suplementar, e estou disponível para discutir ajustes que garantam a continuidade do trabalho sem impacto negativo. Ressalvando que no momento a empresa tem-me dado serviços fixos entre as 13h e as 19h, mudando apenas quando há alterações nos serviços, uma vez que ainda estou a amamentar o meu período de trabalho diário são de 6h sendo que existe a necessidade diária de outro motorista terminar o meu serviço a fim de completar as 7:30 do serviço atribuído (anexo4). Ora que um horário compreendido entre as 8:30 e as 16h ou até mesmo 16:30h seria fácil de gerir, pelo que os mesmos já existem e não chegam às 8h de trabalho efetivo.

Foi enviado em carta anterior a declaração das finanças de composição do agregado familiar que continua válido uma vez que as atualizações só são feitas uma vez por ano e só existe necessidade de atualização se houver alterações ao agregado, o que no meu caso não existem quaisquer alterações. A declaração tem ano de 2025, ano em que estou a fazer o pedido de horário flexível. Envio em anexo comprovativo de morada fiscal (anexos).

Face ao exposto e à natureza do pedido, que envolve princípios constitucionais de parentalidade, solicito que V. Exa. submeta este processo à apreciação da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), conforme previsto na lei, para que possa ser emitido um parecer vinculativo.

Aguardo confirmação da submissão do processo à CITE.

(...)"

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

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.

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

- 2.27.** No caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível entre as 8h30 e as 16h00, de segunda a sexta-feira. Fundamentou o pedido na necessidade de assegurar a compatibilização entre a atividade profissional e as responsabilidades parentais para com o seu filho menor de doze anos, nascido a 14.09.2024, relativamente ao qual declara e comprova viver em comunhão de mesa e habitação. A trabalhadora indicou a entrada no ensino primário do menor ou perante alguma alteração escolar, como prazo para vigorar este regime.
- 2.28.** No âmbito da análise do pedido da trabalhadora, verifica-se que a amplitude horária apresentada relativamente ao horário pretendido – entre as 8h30 e as 16h00, 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 e 30 minutos diários, o que corresponde a 32 horas e 30 minutos semanais, quando a trabalhadora está obrigada a trabalhar 40 horas de trabalho semanal e 8 horas de trabalho diárias, conforme termos do contrato de trabalho reproduzido na intenção de recusa da entidade empregadora.
- 2.29.** Deste modo, o pedido formulado, que requer a prestação de trabalho nos cinco dias úteis da semana, consubstancia uma efetiva redução da carga horária semanal de 40 horas para 32 horas e 30 minutos, na medida em que à amplitude de 7 horas e 30 minutos diários apresentados pela trabalhadora deverá ser descontado o intervalo de descanso de uma hora, nos termos do n.º 1 do artigo 213.º do Código do Trabalho, conforme alegado pela entidade empregadora na sua intenção de recusa.
- 2.30.** Deste modo, a trabalhadora encontra-se vinculada a um período normal de trabalho (PNT) semanal de 40 horas. Contudo, analisado o pedido desta, afigura-se que, tal como formulado, o pedido não cumpre os requisitos estabelecidos no artigo 56.º do Código do Trabalho, nomeadamente no que concerne à obrigatoriedade de o horário flexível respeitar os limites e condições previstos na norma, incluindo a indicação de períodos de presença obrigatória e intervalos de descanso legalmente admissíveis.
- 2.31.** Assim, pelo acima exposto, considera-se que o pedido tal como se encontra formulado 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 não assegura a existência de períodos de presença obrigatória e não respeita os limites máximos de duração diária e intervalos de descanso legalmente exigidos.
- 2.32.** 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.

- 2.33.** Face ao exposto, conclui-se que o pedido apresentado não cumpre os requisitos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, por se revelar desconforme com as normas imperativas relativas à organização do tempo de 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