

PARECER N.º 58/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 7796-FH/2025

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 29.12.2025 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ...
- 1.2. Através da aplicação de Gestão Documental (filedoc), a trabalhadora submeteu o seu pedido de trabalho em regime de horário flexível em 02.12.2025, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, nos termos a seguir transcritos:

"(...)

..., na qualidade de V/ Trabalhadora desde 22/09/2016, tendo dois filhos menores de 12 anos a meu cargo, com quem vivo em comunhão de mesa e habitação, mais especificamente:

- ..., nascido a 29/06/2022
- ..., nascida a 23/02/2025

Venho expor e requerer a V.Exas o seguinte:

Nos termos do disposto nos artigos 56º, 57º e 212º, nº 2, do Código do Trabalho, o trabalhador com responsabilidades familiares tem direito a solicitar ao empregador a atribuição de um horário flexível.

Assim, venho solicitar a V.Exas, nos termos do disposto do Art.º 56º do Código do Trabalho, a atribuição de horário flexível, enquanto for legalmente admissível, até a minha filha mais nova fazer 12 anos, por forma a prestar assistência inadiável e imprescindível aos meus filhos menores de 12 anos.

Sendo o pedido de horário flexível, conforme referido no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça datado de 26/06/2022, antes de mais, um horário de trabalho, pode o trabalhador, no seu pedido, precisar quais os seus dias de descanso, incluindo o sábado e o domingo, bem como, delimitar o período normal de trabalho diário. Desta forma, venho através do presente requerer que o horário de trabalho a determinar pelo empregador de forma flexível, correspondente a 35 horas semanais, em jornada contínua, tenha os seguintes limites:

- Início pelas 08h00.
- Término pelas 15h00
- Pausa conforme necessidades do serviço.
- Não laboração em dia Sábado e Domingo.
- Não laboração em dia feriado.

(...)"

- 1.3.** Através da referida aplicação de Gestão Documental (filedoc), em 22.12.2025, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa ao seu pedido pela entidade empregadora, nos termos reproduzidos infra:

"(...)

Resposta: (Não autorizo / Parecer desfavorável) A Sr. Enfermeira ... exerce funções na Equipa de Enfermeiros de ... que prestam apoio aos serviços de Internamento adstritos à ...: Esta equipa tem como objetivos dar apoio nos turnos diurnos durante os 365 dias do ano. A equipa de enfermagem integra apenas 10 profissionais, dos quais 1 se encontra ausente de forma prolongada por motivos de Gravidez de risco. Acrescem 6 enfermeiros com Flexibilidade de horário. O pedido apresentado pelo colaborador para realizar horário exclusivo entre as 08h00 e as 15h, turno este não preconizado na equipa onde exerce funções, e em dias úteis, não permite assegurar a continuidade de cuidados especializados, seguros e de qualidade. Reconhecemos a importância da conciliação entre a vida profissional e familiar e pretendemos atender, na medida do possível, às necessidades apresentadas. Contudo, é igualmente obrigatório garantir o cumprimento legal dos direitos e deveres de todos os profissionais da equipa, nomeadamente no que respeita ao trabalho noturno, às folgas e ao descanso mínimo previsto por lei. O acolhimento integral do pedido implicaria a sobrecarga dos restantes elementos da equipa, incluindo aqueles que possuem responsabilidades familiares semelhantes. Assim, não é possível atender ao solicitado, uma vez que tal colocaria em risco a continuidade de cuidados nos turnos de fim de semana e feriados, particularmente em períodos festivos. Reiteramos, neste sentido, o parecer previamente emitido pelo Enfermeiro Gestor da Unidade. De referir que a equipa onde o enfermeiro está atualmente integrado não contempla turnos noturnos. Propomos, em alternativa, a elaboração de um horário que considere a articulação da atividade profissional do progenitor com o da Sr. Enfermeira, assegurando simultaneamente a conciliação da vida profissional e familiar e a distribuição equitativa dos turnos entre todos os profissionais, atuais e futuros requerentes de horários flexíveis. Peço que anualmente este pedido seja reformulado de forma a ser possível reavaliar com dados atualizados.

(...)"

- 1.5.** A trabalhadora, em 27.12.2025, veio apresentar a sua apreciação à intenção de recusa, nos termos do n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, nos seguintes termos:

"(...)

Resposta: (Emitir Parecer) ... (...) 27 de Dezembro de 2025 ASSUNTO: Reapreciação de Requerimento de horário flexível. Ex.mos Senhores, ..., na qualidade de V/ Trabalhadora desde 22/09/2016, tendo dois filhos menores de 12 anos a meu cargo, com quem vivo em comunhão de mesa e habitação, mais especificamente: - ..., nascido a 29/06/2022 - ..., nascida a 23/02/2025 Venho expor e requerer a V.Exas a reapreciação do seguinte: Nos termos do disposto nos artigos

56º, 57º e 212º, nº 2, do Código do Trabalho, o trabalhador com responsabilidades familiares tem direito a solicitar ao empregador a atribuição de um horário flexível. Assim, venho solicitar a V.Exas, nos termos do disposto do Art.º 56º do

Código do Trabalho, a atribuição de horário flexível, enquanto for legalmente admissível, até a minha filha mais nova fazer 12 anos, por forma a prestar assistência inadiável e imprescindível aos meus filhos menores de 12 anos. Sendo o pedido de horário flexível, conforme referido no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça datado de 26/06/2022, antes de mais, um horário de trabalho, pode o trabalhador, no seu pedido, precisar quais os seus dias de descanso, incluindo o sábado e o domingo, bem como, delimitar o período normal de trabalho diário. Desta forma, venho através do presente requerer que o horário de trabalho a determinar pelo empregador de forma flexível, correspondente a 35 horas semanais, em jornada contínua, tenha os seguintes limites: - Início pelas 08h00. - Término pelas 15h00 - Pausa conforme necessidades do serviço. - Não laboração em dia Sábado e Domingo. - Não laboração em dia feriado. Obrigada, (...)"

1.6. Através de mensagem eletrónica enviada a 12.01.2026, a CITE solicitou à entidade empregadora a remessa do Mapa de Horários (Turnos) em vigor do serviço/equipa em que a trabalhadora se encontra afeta, não tendo a empregadora respondido à solicitação.

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

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

- 2.22.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.
- 2.23.** O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.
- 2.24.** Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].
- 2.25.** Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.
- 2.26.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.
- 2.27.** No seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora indica que pretende que lhe seja elaborado um horário entre as 8h00 e as 15h00, de segunda a sexta-feira, excluindo sábados, domingos e

feriados. Fundamenta o pedido na necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível aos dois filhos menores de 12 anos, mais concretamente de 3 anos e de 11 meses de idade, com quem declara viver em comunhão de mesa e habitação. Solicita que o referido regime vigore até a filha menor de 11 meses completar 12 anos de idade, *i.e.*, até ao limite legal aplicável.

- 2.28.** Ressalvamos, todavia, que, relativamente ao pedido de dispensa de trabalho em dias feriados, ocorrendo a prestação da atividade de forma ininterrupta, durante os 7 (sete) dias da semana, incluindo dias feriados, a dispensa de trabalho nesses dias só poderá e/ou deverá ser atendida em conformidade com a distribuição dos horários elaborados pela entidade empregadora, o que vale por dizer, desde que seja obtido o acordo da mesma, e conquanto tal dispensa permita cumprir o período normal de trabalho semanal a que a trabalhadora se encontra vinculada, em média de cada período de quatro semanas, conforme disposto no n.º 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.29.** A entidade empregadora, em sede de intenção de recusa ao pedido de horário flexível argumentou a Equipa de Enfermeiros de ... que prestam apoio aos serviços de Internamento adstritos à UG do Doente Médico a que a trabalhadora se encontra afeta, tem como objetivo dar apoio nos turnos diurnos durante os 365 dias do ano e integra apenas 10 profissionais, dos quais um se encontra ausente de forma prolongada por motivos de gravidez de risco e que existem 6 enfermeiros com flexibilidade de horário.
- 2.30.** Alega que o pedido apresentado para realizar horário exclusivo entre as 8h00 e as 15h00, turno este não preconizado na equipa onde exerce funções, e em dias úteis, não permite assegurar a continuidade de cuidados especializados, seguros e de qualidade.
- 2.31.** Defende ainda que o acolhimento integral do pedido implicaria a sobrecarga dos restantes elementos da equipa, incluindo aqueles que possuem responsabilidades familiares semelhantes, pelo que não é possível atender ao solicitado, uma vez que tal colocaria em risco a continuidade de cuidados nos turnos de fim de semana e feriados, particularmente em períodos festivos. Conclui solicitando que o presente pedido seja reformulado anualmente de forma a ser possível reavaliar com dados atualizados.
- 2.32.** No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.
- 2.33.** Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal

da Relação de Évora, proferido no Processo n.º ..., consultável em www.dgsi.pt, segundo o qual: *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excepcionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a 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 CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado á 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”.*

- 2.34.** Ora, a entidade empregadora, na intenção de recusa, não logrou demonstrar que não é possível aceitar o pedido da trabalhadora, nem comprovar que o horário solicitado – das 8h00 às 15h00 – não existe. No que se refere à amplitude horária apresentada, cumpre invocar o previsto na alínea d) do n.º 2 do artigo 197.º do Código do Trabalho que prevê que se consideram compreendidos no tempo de trabalho o intervalo para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade, como é o caso das funções de enfermagem exercidas pela trabalhadora.
- 2.35.** Cumpre ainda esclarecer que, no que se refere à alegação na intenção de recusa da existência de *“6 enfermeiros com Flexibilidade de horário”*, é precisamente por este motivo que este pedido também não pode ser recusado, porquanto isso poderia criar um tratamento diferenciado entre trabalhadores/as com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, traduzida no direito a exercer a atividade profissional em regime de horário flexível.
- 2.36.** Neste sentido, a CITE tem defendido que: *“Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.”*
- 2.37.** Ou seja, no caso de se verificar uma colisão de direitos e concretamente, do direito da Requerente com os direitos de outros/as trabalhadores/as, ou decorrentes do gozo de outros direitos iguais ou da mesma espécie, máxime relacionados com a parentalidade, deve atender-se ao disposto no artigo 335.º do Código Civil, de forma a que todos os direitos produzam igualmente efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes,

impondo-se assim, uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço para todos/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.

- 2.38.** Com efeito, se não for possível que todos os horários flexíveis se concentrem em determinados dias ou períodos do dia, terão, então, inclusive, os/as horários dos/as trabalhadores/as que usufruem de horário flexível que ser rotativos, de forma que que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível desses horários, sem pôr igualmente em causa o direito.
- 2.39.** Na verdade, 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 da empresa/entidade.
- 2.40.** Ou seja, a entidade empregadora, deverá ter presente que, tendo em consideração as normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as ao seu serviço, a trabalhadora requerente e todos/as os/as outros/as nas mesmas circunstâncias, deverão poder gozar, o máximo possível, o horário que solicitou, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalha.
- 2.41.** Uma última nota para o facto de a trabalhadora, no seu pedido de autorização para prestação de trabalho em regime de horário flexível, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, requerer a prestação de trabalho “*em jornada contínua*”, cumpre esclarecer que o regime de trabalho em horário de jornada contínua não está contemplado no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, pelo que não é objeto de emissão de parecer prévio pela CITE.
- 2.42.** Salienda-se que, sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.
- 2.43.** Por último, enfatiza-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras 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 ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, 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. O empregador deve proporcionar à trabalhadora 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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 28 DE JANEIRO DE 2026, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)