

PARECER N.º 65/CITE/2026

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 47-FH/2026

I – OBJETO

1.1.A CITE recebeu em **02.01.2026**, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pelo trabalhador ..., a desempenhar funções em estabelecimento da empregadora supramencionada.

1.2. Por carta datada de **24.11.2025**, recebida em 03.12.2025, o trabalhador apresentou à entidade empregadora pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, formulado nos seguintes termos:

(...)

Venho expor e requerer o seguinte:

Nos termos dos artigos 56.º, 57.º e 212.º do Código do Trabalho, o trabalhador com responsabilidades familiares tem direito a solicitar ao empregador um horário flexível.

Assim, solicito a V. Exas., ao abrigo do artigo 56.0 do Código do Trabalho, a atribuição de horário flexível, enquanto legalmente admissível, por forma a prestar assistência inadiável e imprescindível aos meus filhos menores.

De acordo com o entendimento do Supremo Tribunal de Justiça (Acórdão de 26/06/2022), o pedido de horário flexível permite ao trabalhador indicar limites quanto ao período normal de trabalho e dias de descanso.

Desta forma, venho requerer que o horário de trabalho a definir pelo empregador respeite os seguintes limites:

- *Início de atividade: 08h00*
- *Término de atividade: 17h00*
- *Pausa para descanso: 1 hora*

(...)

1.3. Por carta datada de **22.12.2025**, recebida em 23.12.2025, a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a intenção de recusa, fundamentada em exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

1.4. Por carta datada de **28.12.2025**, o trabalhador exerceu o direito de apreciação à intenção de recusa, previsto no n.º 4 do artigo 57.º do C.T., comunicação que **alterou a o pedido de horário flexível para os seguintes termos:**

“... Nesse sentido, e com o intuito de viabilizar uma solução equilibrada, manifesto expressamente a minha disponibilidade para prestar trabalho em regime de horário flexível dentro da amplitude horária compreendida entre as 05h00 e as 19h00, aceitando a realização de turnos de abertura e turnos intermédios que se enquadrem nesse intervalo, excluindo apenas a realização de turnos de fecho.

1.5. Analisado o expediente remetido a esta Comissão, verifica-se que, após a entidade empregadora apresentar a intenção de recusa, cujo âmbito de análise recaiu sobre o teor do pedido datado de 24.11.2025, veio o trabalhador, em sede de apreciação à intenção de recusa, alterar os termos do pedido inicialmente formulado.

1.6. Ora, impõe-se referir que, o mecanismo de conciliação da vida familiar com a vida profissional, deve ser impulsionado e tramitado com observância do procedimento legal previsto nos artigos 56.º e 57.º do código do trabalho.

1.7. O procedimento legal de acesso ao direito a laboração mediante horário de trabalho flexível, - *que é o que no caso importa apreciar* - , desencadeia-se mediante o cumprimento do seguinte *iter sequencial*, cuja inobservância é cominatória para as respetivas partes: (cfr. artigos 56.º e 57.º do C.T.)

- a) O/A trabalhador/a formula o pedido à entidade empregadora, com observância dos requisitos formais e substanciais referidos nos artigos 56.º e 57.º do código do trabalho;
- b) Após a receção do pedido, a entidade empregadora tem 20 dias para comunicar ao/à

trabalhador/a o sentido da sua decisão;

- c) Sendo o sentido da decisão da entidade empregadora de recusa à pretensão do/a trabalhador/a, este/a dispõe do prazo de 5 dias após a receção para se pronunciar, por escrito, sobre os fundamentos de intenção de recusa da entidade empregadora;
- d) Decorrido o prazo de 5 dias supra referido, compete à entidade empregadora remeter, também no prazo de 5 dias, o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar, e da apreciação trabalhador.

1.8. Escrutinado o *iter procedimental* supra enunciado, resulta que, à entidade empregadora está vedada a possibilidade legal de se pronunciar sobre o conteúdo da apreciação que o/a trabalhador/a haja deduzido à sua intenção de recusa.

1.9. E resulta, também, que o direito que assiste ao/á trabalhador/a em sede de apreciação à intenção de recusa da entidade empregadora, consiste, numa análise, à factualidade que foi alegada pela entidade empregadora para justificar o indeferimento do pedido.

1.10. O que equivale a dizer que, a apreciação do/a trabalhador/a está circunscrita à matéria da fundamentação vertida na intenção de recusa apresentada pela entidade empregador, ainda que isso possa representar a apresentação e alegação de factos novos, desde que esses factos acarretem o propósito de infirmar os anteriormente alegados pela entidade empregadora na intenção de recusa.

1.11. Não assiste ao/á trabalhador/a o direito de, em sede de apreciação, vir alterar o pedido inicialmente formulado à entidade empregadora.

1.12. Não lhe assiste este direito, porque, constituiria uma violação ao procedimento previsto no artigo 57.º do código do trabalho., que, no seu n.º 4 consagra que, e cite-se: “ 4 - No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.”

1.13. E, não lhe assiste esse direito, porquanto, ficaria, irremediavelmente, prejudicado o

princípio do direito ao contraditório, na medida em que, não tem a entidade empregadora oportunidade processual para se pronunciar sobre o novo pedido enxertado pelo trabalhador na apreciação, antes desta Comissão emitir parecer.

1.14. O Princípio do contraditório, é por natureza o princípio que assegura a participação efetiva de todas as partes interessadas no desenvolvimento de determinado litígio ou decisão, em igualdade de circunstâncias, princípio esse que deve ser assegurado ao longo do desenvolvimento de todo o processado, não sendo, por isso, lícito ao julgador ou decisor expressar o sentido da sua decisão sem que se mostre assegurada a equidade de oportunidade das partes.

1.15. As normas que regulam o mecanismo legal de conciliação da vida familiar com a vida profissional, para além de cumprirem a inerente função de preceituarem os termos e condições de acesso a esse direito, não podem deixar de assegurar, como asseguram, que o procedimento que lhe está inerente decorra, obrigatoriamente, sobre a égide do cumprimento dos mais basilares e estruturais princípios pelos quais se rege o Direito, entre os quais, o princípio do direito ao contraditório.

1.16. No caso em apreço, verifica-se que o trabalhador veio em sede de intenção de recusa alterar o pedido de atribuição de horário flexível inicialmente formulado à entidade empregadora, sem que esta haja tido a oportunidade processual de se pronunciar sobre o conteúdo dessa alteração, e essa conformidade, por se mostrar prejudicado o direito ao contraditório que é devido à entidade empregadora, por tudo quanto anteriormente se deixou expresso, não pode proceder o pedido formulado pelo trabalhador.

1.17. Assim formulado, o pedido do trabalhador não cumpre os requisitos legais de admissibilidade, o que inviabiliza a apreciação da pretensão da trabalhadora, ficando, assim, igualmente prejudicada a apreciação por esta Comissão das demais questões que fundamentaram a intenção de recusa da entidade empregadora.

1.18. Sem prejuízo, nada obsta a que o trabalhador, se assim o entender, elabore um novo pedido, devendo garantir o cumprimento do formalismo previsto nos artigos 56.º e 57.º do código do trabalho.

II – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

2.1. A CITE emite **parecer favorável à intenção de recusa** da entidade empregadora, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares

2.2 Poderá o trabalhador, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, respeitando os requisitos aí enunciados.

2.3. Tal não prejudica o dever, que recai sobre o empregador, de proporcionar ao trabalhador condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários, facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º n.º 3; 212.º n.º 2 alínea b) e 221.º n.º 2 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.

2.4. Saliente-se, ainda, 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 tutela da parentalidade.

A CITE informa que:

1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).
2. Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.
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