

## PARECER Nº 76/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.

**Processo n.º 106-FH/2026**

### I – OBJETO

**1.1.** Em **05.01.2026**, a CITE recebeu, via correio eletrónico, da entidade empregadora .... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ..., a desempenhar funções na entidade supra identificada.

**1.2.** Por carta registada de **15.12.2025**, rececionada pela entidade empregadora a 16.12.2025, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em **regime de horário flexível**, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, porquanto é mãe de duas crianças menores, designadamente uma com 12 (doze) anos de idade e outra com 17 (dezassete) anos que padecem de Dislexia e Déficit de Atenção (DDA) e que consigo residem em comunhão de mesa e habitação. Requerer assim a renovação do seu horário flexível, para prestar assistência inadiável e imprescindível aos filhos portadores de doença crónica, nos seguintes termos:

Segunda a Sexta - Das 08.00 horas às 12.00 horas (manhã) e das 13.00 horas às 17.00 horas (tarde). Período para intervalo de descanso diário: das 12.00 às 13.00 horas. Turno fixo.

Sábados e Domingos - Das 09.00 horas às 13.00 horas (manhã) e das 14.00 horas às 18.00 horas (tarde). Período para intervalo de descanso diário: das 13.00 às 14.00 horas. Turno fixo. Folgas Rotativas, exceto quando as folgas forem às quintas, passam para sábado. Juntando os 12 documentos identificados no requerimento, designadamente as certidões de nascimento dos filhos (Docs. 1 e 2), os respetivos horários escolares (Docs. 3 e 4), a documentação médica e técnico-pedagógica comprovativa da dislexia e DDA (Docs. 5 a 11) e a prova do horário de trabalho do marido (Doc. 12).

**1.3.** Por correio de **30.12.2025**, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua **intenção de recusar** o pedido formulado alegando a desconformidade legal do mesmo, nomeadamente que o pedido apresentado não configura “horário flexível” nos termos legais, mas sim um horário fixo (um único turno de 2.ª a 6.ª, 08h00–12h00 e 13h00–17h00, e aos sábados e domingos, 09h00–13h00 e 14h00–18h00, com alteração de folga de quinta para sábado), o que, no seu entender, colide com o conceito legal do art. 56.º (flexibilidade quanto às horas de início e termo do período normal de trabalho) e afronta o poder de direção e de organização da empresa.

**1.4.** Sustenta, com base nos arts. 56.º e 212.º do CT, que cabe ao empregador definir períodos de presença obrigatória e os inícios e termos do período normal de trabalho diário; conclui que o requerimento da trabalhadora visa, na prática, alterar o horário contratual para um regime fixo, eliminando a rotação/variação atualmente praticada, o que extravasa o âmbito do horário flexível legalmente previsto.

**1.5.** A empresa invoca ainda condicionantes organizacionais: a loja labora com horários diversificados e alargados — 08h00–17h00; 09h00–18h00; 12h00–21h00, de segunda a domingo — o que, conjugado com a existência de turnos distintos, dificulta a gestão de tempos de trabalho e o cumprimento de imposições legais, sendo incompatível, diz, com o horário fixo pretendido pela trabalhadora.

**1.6.** Alega incumprimento da antecedência mínima de 30 dias do art. 57.º, n.º 1 do CT: o pedido foi expedido em 15/12/2025 e recebido em 16/12/2025, com efeitos pretendidos para 01/01/2026, não respeitando, por isso, o prazo legal de comunicação prévia para implementação no início do ano seguinte.

**1.7.** Quanto ao fundamento material, afirma que, tendo os filhos 12 e 17 anos, apenas haveria direito a horário flexível se se tratasse de filhos com deficiência ou doença crónica; sustenta que a dislexia/DDA invocados não constam de listagem de doenças crónicas e que os atestados médicos juntos apenas referem “dislexia”, sem concluir tratar-se de doença crónica nem especificar necessidades especiais que exijam acompanhamento diverso; considera, portanto, não demonstrados os requisitos legais do art. 56.º para filhos com mais de 12 anos e reclama informação clínica conclusiva caso se pretenda esse enquadramento.

**1.8.** A trabalhadora apreciou a intenção de recusa referindo que a argumentação apresentada pela entidade empregadora assenta em pressupostos incorretos, pois o horário solicitado corresponde exatamente ao horário que pratica há mais de cinco anos, nunca tendo causado qualquer constrangimento ao funcionamento da loja. Sustenta que o pedido apenas foi formalizado a pedido da chefia, na convicção errónea de se tratar de uma mera atualização formal, e que a empresa, ao descrever horários que não correspondem aos efetivamente praticados, criou uma falsa perceção de diversidade e complexidade organizacional. Reitera que os horários indicados pela empresa na sua comunicação não refletem a realidade, existindo apenas três horários efetivos (incluindo part-time), e que, por isso, não é verdadeira a alegação de dificuldade acrescida de gestão ou de alteração do regime de trabalho, pois nada mudaria em relação ao funcionamento habitual.

**1.9.** Acrescenta ainda que a fundamentação relativa à doença crónica não corresponde ao teor da documentação junta, uma vez que tanto os atestados médicos como os relatórios técnico-pedagógicos evidenciam necessidades de acompanhamento continuado decorrentes da dislexia e do défice de atenção dos filhos. Sublinha que estes documentos foram ignorados ou incorretamente valorados pela empresa e que, considerando o historial escolar, clínico e familiar, bem como o horário flexível previamente atribuído por decisão da CITE em 2020, não existe fundamento legal para o indeferimento. Conclui afirmando que preenche todos os requisitos legais e constitucionais

para a manutenção do regime de horário flexível, que é imprescindível para assegurar o acompanhamento dos filhos, pelo que a recusa anunciada carece de suporte jurídico e factual.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** Nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º, compete à CITE:

“(…) 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 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);

**2.4.** 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.

**2.5.** 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.

**2.6.** 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”.

**2.7.** 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.** No Direito interno, no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra 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 artigo 56.º daquele diploma legal, 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 artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo 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.** 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 o resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.21.** A trabalhadora requerente, mãe de duas crianças com 12 e 17 anos de idade, com quem reside em comunhão de mesa e habitação, solicita a manutenção do horário que vem praticando desde 2020, correspondente ao período de segunda a domingo em regime de turnos fixos — das 08h00 às 12h00 e das 13h00 às 17h00 nos dias úteis, e das 09h00 às 13h00 e das 14h00 às 18h00 aos fins de semana — com folgas rotativas, pretendendo apenas a renovação do regime de horário flexível anteriormente autorizado.

**2.22.** Em termos formais, constata-se que não se encontram verificados os pressupostos legais previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, uma vez que o direito ao horário flexível apenas é automaticamente conferido ao trabalhador com filho menor de 12 anos, ou, sendo o filho maior de 12 anos, quando esteja comprovada deficiência ou doença crónica. No presente processo, ambos os filhos da trabalhadora têm idade superior a 12 anos, impondo-se, por isso, que a requerente demonstre documentalmente a existência de uma doença crónica ou deficiência que legitime a extensão do direito. A comprovação de doença crónica exige a apresentação de documentação clínica conclusiva emitida por profissional de saúde habilitado, na qual esteja expressamente identificada a patologia e o seu enquadramento como doença crónica, nos termos da Portaria n.º 349/96 ou de certificação médica fundamentada.

**2.23.** Todavia, conforme salientado pela entidade empregadora, os atestados juntos aos autos apenas mencionam a existência de dislexia e défice de atenção, sem qualquer referência à respetiva qualificação como doença crónica e sem indicação de que tais condições determinam necessidades de acompanhamento especial que justifiquem o enquadramento legal exigido. Assim, não se mostrando preenchido o requisito formal indispensável relativo à idade e ao estatuto clínico dos menores, conclui-se que não se verificam os pressupostos legais para que a trabalhadora possa beneficiar do regime de horário flexível ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho.

**2.24.** Considera-se que o pedido, tal como se encontra formulado, não preenche os requisitos constantes daquele regime, mormente o disposto no n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho, na medida em que ambos os filhos da trabalhadora têm idade superior a 12 anos, sendo legalmente exigível, para efeitos de reconhecimento do direito ao horário flexível, a demonstração de que padecem de deficiência ou doença crónica comprovada — requisito que não resulta dos documentos apresentados.

**2.25.** 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 56º e 57º do Código do Trabalho.

**2.26.** Face a este requisito legal não se encontrar cumprido, não se apreciam os demais argumentos invocados pela entidade empregadora na sua intenção de recusa, por se revelar prejudicada a análise subsequente quanto ao mérito da fundamentação apresentada.

**2.27.** 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 proteção ao exercício 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.** A entidade empregadora 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.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 28 DE JANEIRO DE 2026**