

PARECER N.º 3/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.

Processo n.º 7478-FH/2025

I – Objeto

1.1. Em **15/12/2025**, a CITE recebeu pedido de emissão de parecer prévio por parte da entidade empregadora ... na sequência de pedido de horário flexível por trabalhador pertencente ao quadro de pessoal daquela entidade.

1.2. Em **24/11/2025**, a entidade empregadora acima identificada recebeu um **pedido de horário flexível**, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho (CT), formulado pelo trabalhador ..., porquanto é pai de uma criança com 6 anos de idade e portadora de doença crónica (Perturbação do Espectro do Autismo), com quem vive em comunhão de mesa e habitação, nos seguintes termos:

- “a) O Requerente tem a seu cargo uma filha menor, a menor M..., nascida a 17.2.2019, a qual faz parte do seu agregado familiar, vivendo em comunhão de mesa e habitação (Cfr. Doc. 1 e 2);*
 - b) É o Requerente quem superintende na alimentação, tratamento e vestuário diário da menor;*
 - c) A menor encontra-se a frequentar o 1.º ano do, com horário de segunda-feira a sexta-feira das 09:00h às 15 :45h, encerrando aos fins-de-semana, feriados e férias escolares (Cfr. Doc.3).*
 - d) É o Requerente quem entrega e recolhe a menor no estabelecimento escolar e dela cuida quando o estabelecimento escolar encerra e até à sua reabertura de segunda-feira a sexta-feira, assim como ao sábado, domingo e feriados;*
 - e) A mãe da menor não goza do regime de horário flexível e trabalha de segunda-feira a sexta-feira para a empresa das 12h às 16h e no ... também de segunda-feira a sexta-feira das 16:15h às 17:15h (Cfr. Doc.4 e 5);*
 - f) A menor é portadora de deficiência/doença crónica, concretamente autismo (Cfr. Doc.6 a 8)*
 - g) Nos termos do art.º 56.º n.º 1 da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro, o trabalhador com filhos menores de 12 anos tem o direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer um dos progenitores ou por ambos;*
 - h) É possível à empregadora fixar ao trabalhador requerente um horário de trabalho em regime de jornada contínua, de segunda-feira a sexta-feira das 07:30h às 16:00h, e fixação dos descansos semanais/folgas ao sábado e domingo, o qua aliás já vem sucedendo.*
- Assim, e porque se encontram preenchidos os requisitos legais, designadamente porque tem uma filha menor a seu cargo, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação e porque a mãe da menor não integra o agregado familiar nem goza do regime de horário flexível e o estabelecimento escolar da menor encerra aos sábados, domingos e feriados, atendendo, ademais, que a menor carece de muitos cuidados e apoio, o Requerente, de acordo com o disposto no artigo 56.º e no n.º1 do art.º 57.º da Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro (Código do Trabalho), pretende a concessão do regime de trabalho em horário flexível, a partir do próximo dia 20 de dezembro de 2025, passando a cumprir um horário de trabalho fixado entre as 07:30h*

e as 16:00h de segunda-feira a sexta-feira, dispensa de prestação de trabalho aos dias feriados e bem assim fixação de folgas (descansos semanais)/não prestação de trabalho ao sábado e domingo.”

1.3. Em anexo ao seu pedido, o trabalhador juntou a seguinte documentação:

- (a) Atestado médico de incapacidade multiuso relativo à criança menor de 12 anos;
- (b) Declaração médica comprovativa de que a criança sofre de Perturbação do Espetro do Autismo;
- (c) Declaração da Autoridade Tributária e Aduaneira como comprovativo da composição do agregado familiar;
- (d) Horário escolar da criança;
- (e) Declarações emitidas pelas entidades empregadoras da mãe da criança com a indicação do respetivo horário de trabalho;
- (f) Cartões de Cidadão do pai, mãe e criança.

1.4. Em **09/12/2025**, a entidade empregadora **comunicou a intenção de recusa ao trabalhador**, conforme de seguida se transcreve:

*“O ... desenvolve na ..., desde 1998, uma prestação de serviço de Fornecimento de Alimentação, sendo que esta prestação funciona diariamente (das 07h00 às 22h00), de Segunda-feira a Domingo, incluindo feriados, ou seja, **365 dias do ano**.*

Considerando que o cocontratante do ... é um Hospital do ..., a prestação em referência assume-se como de interesse público, pelo que os seus termos refletem a necessidade que aquela entidade tem, para prosseguir aquele princípio.

Aliás, a prestação de serviços a que V.^a Exa. se encontra afeta reveste o caráter de necessidade social impreterível. Ora, a necessidade social impreterível é aquela que não pode deixar de ser satisfeita, é aquela que é inadiável, que se torna imperioso satisfazer.

(...)

Deste modo, o ..., para assegurar a prestação de serviço, necessita de um determinado número de trabalhadores a praticar os horários abaixo mencionados.

Concretizando:

*V.^a Exa. tem a categoria profissional de **Preparador de Cozinha**, com funções de sob as ordens de um cozinheiro ou auxiliar nas suas tarefas, designadamente na preparação de legumes, peixes, carnes e outros alimentos.*

*Para este efeito, a prestação de serviço ao cliente é efetuada diariamente **de segunda-feira a domingo, das 07h00 às 18h30, sem exclusão de feriados com os seguintes turnos:***

- 07h00 - 15h30 {intervalo de descanso: 30m}*
- 08h00 - 16h30 (intervalo de descanso: 30m}*
- 09h00 - 17h30 (intervalo de descanso: 30m}*
- 10h00 - 18h30 (intervalo de descanso: 30m).*

Atualmente V. Exa. labora no turno das 08h00 às 16h30, de segunda a sexta-feira, com exclusão de sábados, domingos e feriados.

Ora, ao deferir a pretensão a que ora se responde, autorizando a concessão do horário flexível, em escala fixa, de segunda a sexta-feira, passando a ter dispensa de trabalho não só aos sábados e domingos, mas também nos dias feriados, não ficarão assegurados os turnos existentes de forma a cumprir com o número de trabalhadores escaldos necessários por turno e por dia. E além disso o turno pretendido por V. Exa. não existe na Unidade na qual presta funções.

*Na Unidade em causa, para o regular e cabal funcionamento do serviço e para cumprir com o Protocolo em vigor, é necessária a presença diária de **16 trabalhadores** com a categoria profissional de V. Exa., em cada um dos 4 turnos rotativos suprarreferidos.*

A prestação do serviço (e para o caso em análise, quanto às funções de Preparador de Cozinha compreendendo as tarefas anteriormente descritas), implica que se cumpram rigorosamente os horários estipulados para os 4 turnos (entre as 07h00m e as 18h30m) e que o quadro de pessoal seja constante, sendo que nestes turnos se desenvolvem tarefas de preparação de alimentos, de regeneração de refeições, de garantia de cumprimento do plano de ... e de higienização dos espaços e utensílios.

Atualmente, da equipa de 16 Preparadores de Cozinha, **V. Exa. é o único a cumprir um horário fixo entre as 08h00 e as 16h30, com intervalo de descanso de trinta minutos), de segunda a sexta feira, com descansos fixos aos sábados e domingos e sem laboração aos feriados.**

Pretende agora V. Exa., passar a desempenhar as suas funções num turno que não está sequer previsto com a ... e que nem existe na Unidade onde presta as suas funções.

(...)

A situação especial de V. Exa., que já beneficia de flexibilidade de horário, trabalhando **apenas num dos turnos (08h00 -16h30), de segunda a sexta feira, coloca em causa o equilíbrio da rotação da escala e o consequente desequilíbrio na eficiência e eficácia da prestação do serviço. Acresce ao desequilíbrio da rotação das escalas e ao risco (constante) de desequilíbrio na eficiência e da eficácia da prestação de serviço, o crescente descontentamento entre os demais trabalhadores, que afeta sobremaneira o clima laboral, que se repercute, inevitavelmente, na boa prestação do serviço.**

Poderão ainda vir a ser requeridos pedidos semelhantes, pelo que se afigura **económica e operacionalmente inviável** aceitar o seu pedido, sob pena de o ... entrar em incumprimento em relação ao contratado com o Associado, **por indisponibilidade de trabalhadores em número suficiente para garantir a normal e regular prestação de serviços, sem colocar em causa o equilíbrio laboral os tempos de descanso obrigatórios e o controle dos custos operacionais associados à prestação, nomeadamente com a contratação de mais recursos humanos para sua substituição.**

Aliás, não será de todo displicente sublinhar que o deferimento do seu pedido trará repercussões no desempenho dos restantes trabalhadores com a mesma categoria profissional, porquanto seriam obrigados a trabalhar mais tempo, o que originaria protestos e colocaria em risco a paz social do serviço, na medida em que esses trabalhadores se poderão considerar prejudicados ou "penalizados" em "favorecimento" de outros. Nesta perspetiva, julga-se que o deferimento do pedido de V. Exa. constituirá motivo de contestação que se poderá tornar, a curto prazo, insustentável, havendo o risco sério de, repita-se, afetar o bom desempenho da prestação de serviços, com a séria possibilidade de daí advir a aplicação de pesadas sanções pecuniárias para o ... ou, in extremis, a rescisão do protocolo por parte do Associado, com relevantes prejuízos financeiros para o ... e com as devidas consequências para o quadro de pessoal atualmente afeto a esta prestação.

Os constrangimentos associados a este tipo de requerimentos têm vindo a agravar-se constantemente, na razão direta da concessão de horários flexíveis na unidade em causa. A falta de trabalhadores neste setor, poderá acarretar danos irreparáveis diretos para os doentes, para os profissionais de saúde e para o ..., designadamente:

Para os Doentes e Profissionais de Saúde:

- Atrasos e/ou constrangimentos na distribuição e serviço de refeições do doente, afetando as rotinas das enfermarias (por exemplo, na toma de medicamentos, na higienização de doentes, na administração de fármacos, etc.);
- Erros na distribuição personalizada de dietas, pondo em causa a saúde do doente e cirurgias agendadas;
- Atrasos na abertura de refeitórios ou, no limite, o encerramento dos mesmos;
- Deficiente higienização dos espaços, equipamentos ou utensílios, com todos os riscos daí decorrentes relacionados com a higiene e segurança alimentar;

Para o ...:

- Pagamento de trabalho suplementar, para fazer face às ausências dos trabalhadores necessários para assegurar os turnos deficitários;
- Multas e/ou penalizações pelos atrasos e/ou erros na distribuição do serviço;

(...)

Em suma, reforça-se a ideia de que com o deferimento do regime de prestação de trabalho no horário pretendido, existe séria probabilidade de colocar em causa o equilíbrio da rotação da escala, ocorrendo, conseqüentemente, desequilíbrio na eficiência e eficácia da prestação do serviço, daí resultando danos irreparáveis para os utentes dos serviços e sério prejuízo económico para o ..., conforme já acima se descreveu.

Aliás, é nossa convicção que o deferimento do seu pedido, implicará que outros trabalhadores tenham de trabalhar mais tempo, o que originará protestos e colocará em risco a paz social do serviço, já que esses trabalhadores se considerarão prejudicados, porquanto serão "penalizados" na respetiva carga horária, para "favorecimento" de outros.

(...)

Nesta conformidade, de forma a que não se verifique colisão de direitos com outros trabalhadores em idênticas circunstâncias e não se mostrando possível, pelas razões supra aludidas, lançar mão de outros mecanismos (nomeadamente trabalho suplementar ou contratação de novos recursos humanos de substituição, pelos elevados custos a eles associados e não previstos aquando da apresentação da nossa proposta no âmbito do Concurso Público), o ... não apresenta condições para atender ao requerido.

Assim, e considerando que a prestação de serviços de Fornecimento de Alimentação que o ... tem contratualizada com a ..., é de interesse público, não se compadecendo com faltas, atrasos ou falhas, sob pena de desrespeito pelos termos do Protocolo (que obriga o ... a ter aquele determinado número de trabalhadores afetos àqueles horários em concreto) e conseqüente aplicação de pesadas sanções a esta Associação, comunica-se a V. Exa. a intenção de indeferimento do V. pedido, ao abrigo do disposto no nº1 da Cláusula 26ª do AE, considerando que, por um lado o pedido de V. Exa. não se insere no regime de flexibilidade de horário previsto no art.º 56º e ss. do Código do Trabalho, por outro lado o desempenho de funções no horário pretendido, traria prejuízos graves ao ..., e por fim, o facto de a alteração solicitada não integrar o conceito de horário flexível, tal como se encontra definido no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho."

1.5. Em **18/12/2025**, o trabalhador apresentou **apreciação sobre a intenção de recusa**, em que reitera o pedido inicial e expõe o seguinte:

"b) Apesar de a categoria profissional do requerente ser a de preparador de cozinha, desde há muito tempo a esta parte que essas funções não correspondem na realidade às que são exercidas. O requerente, como é do conhecimento da empregadora exerce funções e está colocado no armazém e não na cozinha;

c) Também ocorre que o horário que foi requerido para os dias da semana entre a segunda-feira e a sexta-feira corresponde ao horário que era atribuído e aplicado ao requerente desde há muitos meses a esta parte e vigorou até ao final do mês de novembro de 2025;

d) Ocorre ainda que esse mesmo horário requerido - 07:30h/ 16:00h - corresponde a uma das matrizes horárias em vigor (...)"

1.6. Analisado o processo submetido pela entidade empregadora, foi solicitado a esta o mapa de turnos praticados no serviço ao qual o trabalhador requerente se encontra a exercer funções. Em

resposta, foram enviados os mapas de turnos dos meses de setembro, outubro, novembro e dezembro da equipa de trabalhadores/as que garante o Fornecimento de Alimentação na

II – Enquadramento Jurídico e Análise

- 2.1.** Ao abrigo da respetiva Lei Orgânica, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, a CITE é a entidade responsável por emissão de parecer prévio no caso de intenção de recusa pela entidade empregadora sobre a autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos.
- 2.2.** No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3º do Tratado da União Europeia (TUE).
- 2.3.** 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”.
- 2.4.** 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), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).
- 2.5.** 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”.

- 2.6.** No plano do Direito Nacional, a Constituição da República Portuguesa, no artigo 59.º, estabelece como garantia da realização profissional das mães e pais trabalhadores que “Todos os trabalhadores (...) têm direito (...) à organização do trabalho e, condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional” e, no artigo 68.º, sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade”, está consagrado que “1. 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. 2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”
- 2.7.** Em concretização da Lei Fundamental, o Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, determina que a entidade empregadora tem o dever de proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cf. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.8.** Por outro lado, do Código de Trabalho constam mecanismos que permitem aos/às trabalhadores/as com responsabilidades familiares a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, nomeadamente, nos termos do artigo 56.º do CT, o/a trabalhador/a com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica e que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.
- 2.9.** O horário flexível permite ao/à trabalhador/a escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário (cf. n.º 2 do artigo 56.º do CT). Por sua vez, ao abrigo do n.º 3 do artigo 56.º do CT, a entidade empregadora deve elaborar o horário considerando o seguinte:
- “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.”
- 2.10.** O/A trabalhador/a em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de

trabalho e até 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 (cf. n.º 4 do artigo 56.º do CT).

- 2.11.** Sobre o processo de autorização do regime de horário flexível, dispõe o artigo 57.º do CT que o/a trabalhador/a com responsabilidades familiares deve apresentar requerimento, por escrito, junto da entidade empregadora, com a antecedência de 30 dias. No respetivo requerimento, deve indicar o horário que pretende realizar com respeito ao período normal de trabalho e a indicação o prazo previsto do uso desse horário, acompanhado de declaração de que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação.
- 2.12.** No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, a entidade empregadora comunica ao/à trabalhador/a, por escrito, a sua decisão (cf. n.º 3 do artigo 57.º do CT). Em caso de recusa, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o/a trabalhador/a apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção (cf. n.º 4 do artigo 57.º do CT).
- 2.13.** A entidade empregadora só pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (cf. n.º 4 do artigo 57.º do CT).
- 2.14.** Ao abrigo do n.º 5 do artigo 57.º do CT, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para a apreciação pelo/a trabalhador/a, a entidade empregadora envia o processo para a CITE, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do/a trabalhador/a.
- 2.15.** A falta do pedido de parecer prévio à CITE determina a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.16.** Por outro lado, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo (cf. n.º 7 do artigo 57.º do CT).
- *****
- 2.17.** No caso em análise, o trabalhador solicita a atribuição de horário flexível, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do CT, propondo que a jornada laboral diária tenha início a partir das 07h30 e termo até às 16h00, com pausa para almoço de 30 minutos. Ainda, solicita que lhe sejam fixos os dias

de descanso semanal aos sábados e domingos, bem como dispensa de trabalho nos dias de feriado.

- 2.18.** Como fundamento do seu requerimento, o trabalhador declara ser pai de uma criança com 6 anos de idade, portadora de doença crónica (Perturbação do Espetro do Autismo). Acrescenta que é o próprio que garante o cuidado e tratamento diário da criança, inclusive a entrega e recolha da criança na escola, com um horário escolar com início às 09h00 e termo às 15h45.
- 2.19.** Sobre o pedido elaborado, cumpre indicar que esta Comissão tem entendido ser enquadrável no artigo 56.º do CT a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e/ou 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 diário.
- 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.** Por isso, 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.
- 2.22.** Uma vez que haja intenção de aceitar tal pedido a entidade empregadora terá sempre de elaborar o horário dentro dessa amplitude, respeitando as regras estabelecidas no n.º 3 do artigo 56.º do

CT.

- 2.23.** Nesse sentido, o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, proferido no âmbito do Processo n.º ..., disponível em www.dgsi.pt, que sobre o conceito de horário flexível discorre o seguinte: *“Apesar do horário solicitado ter horas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do filho menor (...). E esta é a essência da definição de horário flexível.”*
- 2.24.** Posto isto e considerado o horário solicitado pelo trabalhador descrito no ponto 2.17., entende-se que o pedido está conforme o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT.
- 2.25.** Conhecido o pedido do trabalhador, segue a análise sobre a fundamentação da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.
- 2.26.** Como acima referido, a recusa do pedido de exercício de funções em regime de horário flexível só pode ter lugar com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a. Ou seja, na intenção de recusa, a entidade empregadora deve expor de forma clara e inequívoca 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, designadamente, tal como foi requerido.
- 2.27.** 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, excecionais 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”.*

- 2.28.** No caso em análise, a entidade empregadora começa por indicar que o requerente exerce funções de Preparador de Cozinha no Polo dos ..., da, e, atualmente, labora no turno das 08h00 às 16h30, de segunda a sexta-feira, com a exclusão de sábados, domingos e feriados.
- 2.29.** A entidade empregadora assegura o serviço de Fornecimento de Alimentação na, com um horário de funcionamento das 07h00 às 18h30, de segunda-feira a domingo, todos os dias do ano, organizados nos seguintes turnos: 07h00 - 15h30; 08h00 - 16h30; 09h00 - 17h30; 10h00 – 18h00. No serviço, existem 16 Preparadores de Cozinha que desenvolvem *“tarefas de preparação de alimentos, de regeneração de refeições, de garantia de cumprimento do plano de ... e de higienização dos espaços e utensílios”*.
- 2.30.** Posto isto, a entidade empregadora indica que o horário solicitado não se enquadra em nenhum dos turnos praticados naquele estabelecimento.
- 2.31.** Ainda, alegam, que a atribuição do horário de trabalho afigura-se *“económica e operacionalmente inviável (...) por indisponibilidade de trabalhadores em número suficiente para garantir a normal e regular prestação de serviços, sem colocar em causa o equilíbrio laboral os tempos de descanso obrigatórios e o controle dos custos operacionais associados à prestação, nomeadamente com a contratação de mais recursos humanos para sua substituição”* e *“trará repercussões no desempenho dos restantes trabalhadores com a mesma categoria profissional, porquanto seriam obrigados a trabalhar mais tempo”*.
- 2.32.** Apesar do exposto pela entidade empregadora, o trabalhador, em sede de apreciação sobre a intenção de recusa, veio esclarecer que já não se encontra a exercer funções de Preparador de Cozinha e está colocado no armazém. Alega, também, que nessa secção pratica-se um turno que se enquadra no horário por ele proposto.
- 2.33.** Consultado os mapas de turnos dos meses de setembro, outubro, novembro e dezembro de 2025, verifica-se que o trabalhador, apesar de ter a categoria de Preparador de Cozinha, está a desempenhar funções no Economato (Armazém).
- 2.34.** Na secção Economato, estão afetos/as 6 trabalhadores/as, inclusive o aqui requerente, que praticam, maioritariamente o horário das 08h00 às 16h30, mas também exercem funções no horário das 07h30 às 16h00, turno previsto para outras Unidades, além do Economato. Aliás, durante o mês de novembro, o trabalhador realizou, todos os dias, o turno laboral das 07h30 às 16h00.
- 2.35.** Face ao exposto, não se confirma o alegado pela entidade empregadora, segundo a qual, a amplitude horária proposta pelo trabalhador não tem enquadramento em nenhum dos turnos previstos para o Serviço Fornecimento de Alimentação da

- 2.36.** Sublinha-se que a entidade empregadora deve expor de forma clara e inequívoca 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, designadamente, tal como foi requerido.
- 2.37.** O que não se verifica no caso em análise, em que a entidade empregadora cinge-se a indicar que a atribuição do horário implicará o aumento de tempo de trabalho e sobrecarga para os/as colegas, mas sem o demonstrar de modo concreto. Por isso não é possível determinar em que medida a entidade empregadora deixa de ser capaz de assegurar o funcionamento devido do serviço por atribuir o horário flexível solicitado por aquele trabalhador.
- 2.38.** Com efeito, o circunstancialismo factual descrito pela entidade empregadora não cumpre os requisitos enunciados no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, uma vez que a entidade empregadora se limita a fazer meras alegações genéricas e abstratas sem alegar e demonstrar de que forma, a atribuição do horário solicitado compromete o normal funcionamento do serviço.
- 2.39.** Assim, somos de entender que, apesar de apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, a entidade empregadora não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador ponha em causa esse funcionamento, não permitindo, por conseguinte, preencher o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço e/ou a indisponibilidade de substituir o trabalhador que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.40.** Por outro lado, o trabalhador também solicita folgas fixas aos feriados. Sobre os feriados, importa indicar que, relativamente ao pedido de dispensa de trabalho em dias feriados, ocorrendo a prestação da atividade de forma ininterrupta, durante os 7 dias da semana, incluindo dias feriados, a dispensa de trabalho nesses dias só poderá/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 o trabalhador se encontra vinculado, em média de cada período de quatro semanas, conforme disposto no n.º 4 do artigo 56º do Código do Trabalho.
- 2.41.** Saliente-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. A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares
- 3.2. O empregador 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 ao trabalhador 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.

IV - A CITE informa que:

- 4.1. 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 artigo 56º do Código do Trabalho (cf. artigo 212º do CT).
- 4.2. 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.
- 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 REUNIÃO DE 14 DE JANEIRO DE 2026, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)