

## PARECER N.º 46/CITE/2026

**Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a 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 12.02.**

**Processo n.º 7683 – FH/2025**

### **I – OBJETO**

**1.1.** Por carta registada de 19.12.2025, a CITE recebeu, da entidade empregadora ..., cópia do pedido de emissão de parecer prévio de prestação de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria de cozinheira.

**1.2.** Por carta datada de 03.11.2025 e recebida pela entidade empregadora em 06.11.2025, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível:

*“(...) a continuidade da flexibilidade de horário, não podendo trabalhar fins de semanas e feriados, estando com as minhas duas filhas menores, devido a estarem a residir comigo em comunhão de mesa e habitação, acrescentando ainda que uma tem uma doença rara e a outra tem uma doença crónica, aproveitando também explicitamente fazer o pedido da flexibilidade de horário para ir buscar as minhas filhas há escola, pois saem por volta das 17:30, tendo a cozinha, no meu local de trabalho dois horários rotativas*

*em que eu peço o favor que eu tenha o horário das 08:00/ 16:00, existindo outro horário das 08:00/13:00 e das 17:00/20 :00. Existindo na cozinha mais uma cozinheira e três ajudantes de cozinha, não tendo nenhuns filhos menores. (negrito e sublinhado nosso)*

*Não prejudicando a casa pois farei 8 horas de trabalho de segunda a sexta.*

*(...)"*

**1.3.** Por carta registada remetida em 26.11.2025 e devolvida a 12.12.2025, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

*"(...)*

*1. As cozinheiras são responsáveis por um conjunto alargado de tarefas que, além de outras, incluem preparar, temperar e cozinhar os alimentos destinados às refeições, elaborar ou contribuir para a confeção das ementas, receber os víveres e outros produtos necessários à sua confeção, sendo responsável pela sua conservação, amanhar o peixe, preparar os legumes e a carne e proceder à execução das operações culinárias, empratando-os, guardando-os e confeccionando os doces destinados às refeições, quando não haja pasteleiro e executar ou zelar pela limpeza da cozinha e dos utensílios.*

***2. Atualmente a ...tem um total de 2 cozinheiras, carecendo de um mínimo de 1 cozinheira a trabalhar ao fim-de-semana para poder funcionar;** (negrito nosso)*

*3. A ...é uma ...que, à mercê da atual conjuntura económica, não apresenta uma vida financeira estável, apresentando o ano de 2024 prejuízos a rondar os € 10.000,00 (dez mil euros).*

*4. Tal facto, não permite à Instituição proceder ao reforço do quadro de pessoal, nomeadamente procedendo à contratação de mais cozinheiras afetas à sua Estrutura Residencial para Idosos.*

5. Como certamente compreenderá, se lhe forem atribuídas folgas fixas será muito complicado garantir o gozo dos dias de descanso semanal à outra colaboradora durante o período do fim de semana e feriados.

**6. Com efeito, ao fixar as folgas de V. Exa. conforme solicitadas, sempre que a outra trabalhadora estivesse a gozar o seu dia de descanso ao sábado ou ao domingo, bem como a gozar feriado a Estrutura Residencial para Idosos poderia deixar de poder manter-se em funcionamento, por ausência total de trabalhares.**  
(negrito nosso)

(...)

8. Assim, em face desta obrigatoriedade em assegurar a rotatividade dos dias de descanso semanal e por forma a que coincidam, sempre que passivei com os domingos, também consecutivamente em relação aos sábados, a atribuição do regime de folgas a V. Exa. iria colocar em causa o cumprimento desta obrigação legal em relação aos restantes trabalhadores da ....

9. Consequentemente, a atribuição do horário requerido poderá colocar em causa a norma prevista no contrato coletivo, pelo que tal solução seria ilegal.

11. Mais, conforme é do V. conhecimento, antes de proceder à elaboração dos seus horários a ...solicita a todos os trabalhadores que indiquem os dias que vão necessitar para a resolução de questões pessoais (presença em consultas, acompanhamento a familiares ...), sendo que, invariavelmente, cabe ao trabalhador escolher o fim-de-semana da sua preferência.

12. A ...avaliou todos os cenários possíveis ainda antes de avançar com esta recusa, para que pudesse oferecer uma solução equilibrada.

13. Porém, chegou sempre à conclusão de que seria necessário contratar mais algum trabalhador para colmatar as falhas de funcionamento da nossa Estrutura Residencial para Idosos.

14. Atualmente os ciclos de folgas estão organizados para que todos os meses os trabalhadores possam ter folgas fixas ao sábado e ao

*domingo pelo menos uma vez por mês, bem como a gozar os feriados de forma rotativa.*

***15. Ao admitir-se a concessão do horário solicitado, a ...não teria um quadro suficiente para responder às suas necessidades e essa situação só seria resolvida mediante a contratação de um trabalhador para substituição do trabalhador ou a prestação de trabalho não previsto, o que acarretaria custos adicionais, algo que, conforme já referido, a ...não tem capacidade de suportar.***  
(negrito nosso)

*16. Ora, perante o cenário exposto só poderemos concluir que a atribuição a um trabalhador de todos os fins-de-semana e feriados implicaria colocar em causa o próprio funcionamento da nossa valência de Estrutura Residencial para Idosos.*

(...)

***Por fim,***

*Informamos que, querendo, V. Exa. poderá pronunciar-se no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta. Após o decurso deste prazo sem qualquer declaração de V. Exa., este documento será remetido, por mera cautela, para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sem prejuízo de a ...da ...entender que o pedido de V. Exa. não se encontra fundamentado, conforme o exigem os arts. 56.º e 57.º do CT.*

(...)"

**1.4.** Em 07.01.2025, a entidade empregadora enviou, por correio eletrónico, o documento solicitado e refere: "*Mais se informa que se tentou entregar anteriormente e pessoalmente esta carta à colaboradora ...que se recusou a receber, pelo que houve três funcionárias que assinaram a tentativa de entrega e a respetiva recusa.*"

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** O artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) estabelece que *“o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica 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”*.

**2.1.1.** Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional - o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).

**2.1.2.** Para que o trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que, *“o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;*
- b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”*.

**2.1.3.** Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pela entidade empregadora com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador/a se este for indispensável, (artigo 57.º n.º 2 do CT).

**2.2.** Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º2 do artigo 56.º do CT, em que se entende *“por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”*.

**2.2.1.** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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”.*

**2.2.2.** O n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que “o *trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar 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”.*

**2.3.** Recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos/as trabalhadores/as, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que “a *maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes*”, e que “os *trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade*”, estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.

**2.4.** No que respeita aos fins de semana, os artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho definem os conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho, que estão subjacentes à definição de horário flexível, a que aludem os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

**2.5.** Com efeito, o artigo 198.º do CT refere que “o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho”.

**2.6.** O n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende “por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal”. E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que “o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”.

**2.7.** A este propósito, ensina o prof. ..., que “o horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e de saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso” [pág. 336 da 12ª edição (2004), da sua obra “Direito do Trabalho”].

**2.8.** Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, que são os limites previstos na lei, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador, se concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do trabalhador, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente processo à CITE, a entidade empregadora cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º.

**2.9.** E, 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.

**2.10.** Ora, a entidade empregadora apresenta razões que evidenciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois demonstra objetiva e inequivocamente, que o horário requerido pela trabalhadora: “*não podendo trabalhar fins de semanas e feriados, tenha o horário das 08:00/ 16:00*”, impossibilita a entidade empregadora de assegurar o seu normal funcionamento, uma vez que: “**Atualmente a ...tem um total de 2 cozinheiras, carecendo de um mínimo de 1 cozinheira a trabalhar ao fim-de-semana para poder funcionar; Com efeito, ao fixar as folgas de V. Exa. conforme solicitadas, sempre que a outra trabalhadora estivesse a gozar o seu dia de descanso ao sábado ou ao domingo, bem como a gozar feriado a Estrutura Residencial para Idosos poderia deixar de poder manter-se em funcionamento, por ausência total de trabalhadores e Ao admitir-se a concessão do horário solicitado, a ...não teria um quadro suficiente para responder às suas necessidades**”.

### III – CONCLUSÃO

**3.1.** Face ao exposto e sem prejuízo de acordo 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.** 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, 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 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).

**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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 01 DE JANEIRO DE 2026.**