

PARECER N.º 61/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 93-FH/2026

I – OBJETO

1.1. Por correio eletrónico datado de 05.01.2026 a CITE da entidade empregadora ..., pedido de **emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível**, solicitado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções em estabelecimento pertencente à entidade empregadora supramencionada.

1.2. Por documento rececionado na entidade empregadora em **05.12.2025**, a trabalhadora apresentou **pedido de trabalho em regime de horário flexível**, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, fundamentado no facto de ser mãe de uma criança de sete meses, que consigo reside em comunhão de mesa e habitação, e sobre a qual tem responsabilidades familiares, porquanto é família monoparental.

Solicita que lhe seja elaborado um horário da seguinte forma:

(...)

- Possibilidade de fazer o horário de trabalho das 08h00 às 17h00, com 1h de refeição;

- Folga ao fim de semana quinzenalmente (de 15 em 15 dias);

- Dispensa de prestação de trabalho em feriados que coincidam com dias úteis, dado que a creche onde o meu filho se encontra está encerrada nestes dias, impossibilitando a sua frequência.

(...)"

1.3. Por correio registado datado de 26.12.2025, a entidade empregadora **comunicou a intenção de recusa**, referindo designadamente que:

(...)

o pedido formulado não se enquadra, por isso, num pedido de horário flexível, não estando a empresa, como referido supra, obrigada a observar o disposto nos arts. 56.º e seguintes do CT.

Das exigências imperiosas do funcionamento da loja

Com efeito, V. Exa. detém a categoria profissional de Operadora Especializada e exerce funções de Supervisora de Caixas no da ... (doravante designada por «loja»). A loja está aberta ao público todos os dias entre as 08h00 e as 21h00, mas encontra-se em funcionamento entre as 07h30 e as 21h30.

1. A loja tem um total de 51 trabalhadores.

2. A loja pratica horários diversificados, com folgas rotativas, e cuja organização varia de acordo com a secção em causa, estando, por norma, subordinada a três fases: horário de abertura, intermédio e de fecho.

3. A secção de Caixas, nomeadamente a função de Supervisão, está organizada da seguinte forma:

a) Abertura - das 07h30 às 16h45;

b) Intermédio- das 09h00 às 18h15 ou das 10h00 às 19h15;

c) Fecho - das 12h30 às 21h30;

- 4) Com efeito, a secção de Caixas caracteriza-se pela forte componente de atendimento ao público implicando um especial cuidado no trato do cliente. A secção de Caixas também é responsável gestão dos fundos de maneio com abertura e fecho de caixa.
- 5) V. Exa enquanto Supervisora de Caixas, tem como funções prestar serviço no balcão de informação e caixa central, estando alocada à caixa central (secção dentro da secção de caixas). Esta última tarefa particular exige o atendimento dos pedidos de delivery (..., ..., ...), serviços de apoio ao cliente, tarefas administrativas e financeiras de caixa central.
6. Ademais, enquanto Supervisora de Caixas, V. Exa. tem funções de grande responsabilidade, nomeadamente legal, financeira e de saúde dos clientes (venda de ...), que alo cumpridas apenas pelos supervisores.
7. Dada a complexidade das funções, o nível de conhecimento requerido, bem como as tarefas de responsabilidade e de confiança cruciais para o negócio, a função de Supervisor de Caixa é indispensável ao bom funcionamento da loja, e não pode ser atribuída a outro trabalhador da loja.
8. De notar que, além de V. Exa. exercer funções de Supervisora de Caixas, integra, ainda a equipa de permanência à direção de loja, garantindo que os procedimentos em loja estão a ser cumpridos, de acordo com os processos instituídos na empresa e que o serviço ao cliente é prestado de acordo com as regras e qualidade da Empregadora.
9. Existem três Supervisoras de Caixas, sendo que é necessário para o bom funcionamento da loja a presença de pelo menos duas Supervisoras - uma no horário de abertura - das 07h30 às 16h45 e uma no horário de fecho - das 12h30 às 21h30.
10. Existe apenas um dia na semana em que um dos horários intermédios indicados é praticado, no dia em que as três supervisoras estão a prestar trabalho.
11. V. Exa. pretende um horário organizado, durante a semana, a partir das 08h00 e as 17h00, com uma hora de intervalo de descanso e término dentro do período normal de trabalho., bem como e folgas fixas ao sábado e domingo, quinzenalmente e dispensa de trabalho em dias de feriado que coincidam com dias uteis
- Vejamos,
12. Para que a loja consiga assegurar o correto funcionamento da secção, é necessária, no mínimo, a presença de dois Supervisores, um no horário de abertura (das 07h30 às 16h45), e outro no horário de fecho (12h30 às 21h30).
13. Para atribuição do horário solicitado por V. Exa., a loja teria de lhe atribuir, sempre, o horário de intermédio, que apenas é praticado uma vez por semana.
14. Existem apenas três supervisores.
15. Apenas existem mais dois trabalhadores em loja com a função de supervisores de caixa, ou seja, atribuir-lhe o horário requerido por V. Exia. provoca desequilíbrio na gestão do horário dos restantes supervisores que passarão a ter de realizar, de forma constante, o horário de abertura ou o horário de fecho, aos fins de semana e em dias de feriado, conforme infra se demonstrará.
16. Ademais, os horários são organizados de forma a permitir que duas supervisoras prestem trabalho (horário de abertura e de fecho), de forma que a terceira esteja de folga.
17. Ou seja, a atribuição do horário a V. Exa., durante a semana, impede a rotatividade de horários entre os Supervisores, uma vez que os restantes colegas terão de efetuar, à semana, sempre o horário de abertura e de fecho.
18. Mais, se a loja lhe atribuir o horário intermédio, com início às 09h00, significa que ficava sempre com um período a descoberto das 07h30 às 09h00 (ou seja, no horário de abertura) ou com um período a descoberto das 18h15 às 21h30 (horário de fecho), uma vez que apenas duas supervisoras prestam trabalho por dia.
19. Caso assim não fosse, a loja via-se obrigada a ter sempre as três trabalhadoras a prestar trabalho, para evitar períodos a descoberto, o que iria inviabilizar a atribuição dos dias de descanso às restantes colegas.
20. Ademais, o horário solicitado por V. Exa. não existe na secção que integra, vindo-se a loja forçada a dar seguimento à presente intenção de recusa.
21. Deste modo, as circunstâncias atuais impossibilitam desde logo que a loja consiga gerir esta secção de forma equilibrada.
22. Consequentemente, não havendo trabalhadores suficientes em loja, a disponibilização dos artigos em loja poderá ser colocada em causa, os clientes ficarão insatisfeitos e, no limite, esta situação poderá conduzir a perda de vendas, isto porque os clientes não estão dispostos a esperar.
23. E esta impaciência e insatisfação pode não se circunscrever a esta secção e levar a que os clientes não comprem mais nada da loja, perdendo a confiança e a vontade de lá se deslocarem novamente.
24. Por isso, ao admitir-se a concessão do horário solicitado a secção não teria um quadro suficiente para responder às suas necessidades e essa situação só seria resolvida mediante a contratação de para substituição do trabalhador ou a prestação de trabalho não previsto, o que acarretaria adicionais, algo que a loja não pode suportar pois afetaria a sua viabilidade.
31. Deste modo, as circunstâncias atuais impossibilitam desde logo que a loja consiga gerir esta secção de forma equilibrada.
32. Tenha-se ainda em conta que os trabalhadores da secção tiveram formação específica para o efeito, pelo que são eles que, como ninguém, melhor podem servir o cliente.
33. Além de não ser possível ajustar o quadro da secção, muito menos será possível fazê-lo aos fins-de-semana.
34. O fim de semana é um período crítico, devido à já referida maior afluência de clientes, o que justifica a alocação de mais recursos.

35- Atribuir-lhe folgas fixas ao fim de semana, significaria que, ao fim de semana, não estaria assegurada a presença de, pelo menos, um Supervisor no horário de abertura e outro no horário de fecho, uma vez que, por força do Contrato Coletivo aplicável, a Empregadora tem, obrigatoriamente, de nos horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos com quinze domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais cinco desses domingos deverão combinar preferencialmente, -com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias."

36. Ou seja, estando V. Exa. com um regime de folgas fixas ao fim-de-semana e assumindo que existirão fins-de-semana em que algum dos restantes dois colegas de secção estará de folga ao domingo, existirão domingos em que a loja não consegue assegurar a presença de um supervisor no horário de abertura e no horário de fecho.

37. De lembrar que a função de Supervisão não pode ser assegurada por mais nenhum trabalhador, sem formação específica para o efeito, até porque, é uma função que exige um elevado grau de confiança e conhecimento.

38. Ademais, atribuir-lhe o regime de folgas fixas ao fim de semana, resultaria que, em altura de férias ou num momento de ausência/falta dos restantes supervisores, não existirá ninguém que assegure a caixa central, ou ao fim-de-semana, ou em no horário de fecho, à semana.

39. Destarte, e sem prejuízo do risco contraordenacional inerente, não havendo trabalhadores suficientes em loja, o bom funcionamento da secção é colocado em causa, acarretando um prejuízo sério para a loja.

42. Ao admitir-se a concessão do horário solicitado, a secção não teria um quadro suficiente para responder às suas necessidades e essa situação só seria resolvida mediante a contratação de um trabalhador ou a prestação de trabalho não previsto, o que acarretaria custos adicionais, algo que a loja não pode suportar pois afetaria a sua viabilidade.

43. No entanto, e dada a natureza da função de V. Exa., é impossível fazer-se substituir por outro trabalhador, atendendo a que V. Exa. é a única pessoa em loja apta a exercer as funções já descritas.

44. A loja também não pode ter dois trabalhadores com a função de Supervisor Principal de Caixas, caso contrário desvirtuaria a natureza da própria função.

45. Para dar cumprimento às obrigações legais em matéria de organização do tempo de trabalho (limites ao período normal de trabalho e intervalo de descanso) e, concomitantemente, para responder às necessidades de funcionamento da loja, é este o único esquema organizativo possível.

46. A atribuição do horário solicitado causaria prejuízo à loja, o que se concretizaria não só em termos de vendas, mas também quanto à sua imagem.

47. Adicionalmente, se a lhe atribuir um horário de trabalho que se afaste daqueles praticados na loja, como V Exa. pretende, isso significará excluí-la do sistema de horários diversificados em vigor na loja. Esse esquema de horários diversificados permite, com as exceções já mencionadas, uma distribuição tendencialmente equilibrada dos vários horários entre trabalhadores do estabelecimento

48. Um tratamento preferencial a V. Exa. iria potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do e trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja, sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço desta.

49. Em face do exposto, não podemos aceitar o seu pedido de alteração do horário de trabalho.

(...)"

1.4. Não consta no processo remetido à CITE que a trabalhadora tenha apreciado a intenção de recusa.

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. 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).

2.3. 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.

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. 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.

2.7. 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

2.8. 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

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

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.

2.9. 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.

2.10. No caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído um horário flexível entre as 8h00 e as 17h00, com folgas fixas aos fins de semana. Fundamentou o pedido baseada no facto de ser mãe uma criança menor (com 7 meses), que consigo reside em comunhão de mesa e habitação.

2.11. Analisado o pedido da trabalhadora e o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, somos de entender que o empregador demonstrou a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.12. Em rigor, e tal como se refere supra (ponto 2.7 do presente parecer), o entendimento desta Comissão vai no sentido da possibilidade do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, indicar uma amplitude temporal diária e semanal, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes.

2.13. A amplitude horária apresentada pela trabalhadora – 8h00/17h00, deixa antever que não é enquadrável com os turnos existentes no serviço onde a requerente desempenha funções.

2.14. Em sede de intenção de recusa a entidade empregadora indica os turnos, a saber, de abertura das 07h30 às 16h45; o Intermédio das 09h00 às 18h15 ou das 10h00 às 19h15 e o de Fecho - das 12h30 às 21h30.

2.15. Assim, tendo em conta o pedido formulado, outra conclusão não se pode retirar que não seja a de que o horário solicitado, não existe.

2.16. O que, em rigor, significa que a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado com a amplitude dos turnos existentes, implica “*per si*”, a desregulação dos mesmos.

2.17. Com efeito, tais factos inviabilizam o pedido formulado pela trabalhadora, tal como requerido.

2.18. Desta forma, poderá a trabalhadora, apresentar um novo pedido, cumprindo o formalismo previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

2.19. Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora, fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação dos factos acima referidos.

2.20. Sem prejuízo do exposto, importa salientar que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as 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 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. 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.

3.3. A entidade empregadora 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 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 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 28 DE JANEIRO DE 2026