

PARECER N.º 75/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 7833-FH/2025

I – Objeto

1.1. Em **29/12/2025**, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., **pedido de emissão de parecer prévio** à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado por trabalhador a num dos estabelecimentos daquele grupo empresarial.

1.2. Em **09/12/2025**, a entidade empregadora recebeu um **pedido de horário flexível**, nos termos do artigo 56.º e 57.º do Código de Trabalho (CT), formulado pelo trabalhador ..., porquanto é pai de uma criança com 4 meses de idade com quem vive em comunhão de mesa e habitação, nos seguintes termos:

“Nesse sentido, venho solicitar a adoção do seguinte regime de horário flexível:

Horário pretendido: Das 09:00h às 18:00h de segunda-feira a domingo, incluindo feriados e folgas rotativas, competindo ao Empregador a fixação das mesmas;

Prazo previsto: A partir do dia 20-02-2026 pelo prazo previsto na lei.

Motivo justificativo:

- O horário de trabalho dos progenitores coincide, em parte.
- Desde o início do contrato de trabalho o meu horário é fixo das 13:30h/ 14:00h às 22:30h/ 23:00h, embora do meu contrato conste o regime de horários diversificado.
- A progenitora, B..., colaboradora n.º ..., trabalha no mesmo local de trabalho, na área da charcutaria, e o seu horário é das 18:30h às 22:30h (horários dos fechos);
- Atualmente a progenitora encontra-se em período de licença parental até 20-01-2026.
- Eu, enquanto progenitor, irei gozar ainda 30 dias de licença parental de 21-01-2026 a 19-02-2026, regressando ao trabalho no dia 20-02-2026, data a partir da qual solicito a alteração do horário.”

1.3. Em **19/12/2025**, a entidade empregadora comunicou a intenção de recusa do pedido de horário flexível conforme acima descrito. Na comunicação, a entidade empregadora começa por alegar

que o solicitado pelo trabalhador não se enquadra na figura jurídica do horário flexível previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT. Por outro lado, também vem alegar que o horário de trabalho solicitado não pode ser autorizado por exigências imperiosas ao funcionamento do estabelecimento, acompanhado da seguinte fundamentação:

“(...) Isto posto:

- 1. A loja tem um total de 57 trabalhadores a tempo inteiro e 24 a tempo parcial.*
 - 2. Na loja existem 51 trabalhadores com filhos no seu agregado familiar.*
 - 3. Por sua vez, V. Exa. integra a secção do alimentar composta 16 trabalhadores, para a qual receberam formação específica.*
- Ora,*
- 4. V. Exa. pretende um horário fixo entre as 11h00 e as 20h00.*
 - 5. Os horários praticados na secção são os seguintes:*
 - a. 04h00 às 13h00;*
 - b. 05h00 às 10h00;*
 - e. 13h30 às 22h30;*
 - d. 18h30 às 22h30.*
 - 6. Pelo que, o horário que V. Exa. solicita não existe na secção onde presta a sua função.*
 - 7. Como é hábito, a loja tentou, por todos os meios promover uma solução equilibrada para ambas as partes.*
 - 8. No entanto, e apesar dos esforços envidados, a loja viu-se forçada a dar seguimento à presente intenção de recusa.*
 - 9. Assim, e em primeiro lugar. sempre se diga que a loja moveu todo os esforços para adaptar os horários praticados à situação de V. Exa.*
 - 10. Atribuir-lhe o horário que solicita, significaria um verdadeiro atropelo ao regime de horários diversificados em vigor em toda a loja e, por consequência também na secção onde se encontra.*
 - 11. Além disso, implicaria desrespeitar prescrições médicas em virtude o cumprimento das regras de segurança e saúde no trabalho a que o empregador se encontra adstrito.*
 - 12. Deste modo. as circunstâncias atuais impossibilitam desde logo que a loja consiga gerir esta secção de forma equilibrada.*
 - 13. 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.*
 - 14. Consequentemente, e sem prejuízo do risco contraordenacional inerente, 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 à perda de vendas, isto porque os clientes não estão dispostos a esperar.*
 - 15. 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.*
 - 16. 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 um trabalhador para substituição do 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. (...)”*

1.4. Em **23/12/2025**, o trabalhador apresentou apreciação sobre a intenção de recusa, mediante o

qual reitera o solicitado no requerimento inicial e acrescenta o seguinte:

“(...) Contudo as exigências imperiosas ao funcionamento da empresa ou serviço não serão colocadas em causa com a alteração do meu horário, uma vez que, durante esse período existem outros Colegas a efetuar reposição. A loja nem tentou, como já referi, uma troca com esses Colegas. A proposta que foi colocada foi a mudança de secção.

No meu requerimento pedi a aplicação do regime de flexibilidade de horários com a alteração dos horários para o período das 9h às 18h de segunda a sexta-feira, sábados, domingos e feriados, alegando ter um filho recém-nascido bem como as circunstâncias que justificam o meu pedido, cumprindo manifestamente aquilo que a lei exige, conforme art.º 57º, nº 1 do CT (...)”

- 1.5. Analisado o processo submetido, foi solicitada a entidade empregadora o envio dos mapas de turno dos meses de outubro, novembro, dezembro e janeiro. A documentação foi rececionada no dia 16/01/2026.

II – Enquadramento Jurídico

- 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 nº 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 regime de flexibilidade de horário, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do CT, acompanhado da proposta de elaboração de horário de trabalho com início a partir das 09h00 e termo até às 18h00, de segunda a domingo, com folgas rotativas. Acrescenta que pretende exercer o horário flexível a partir do dia 20/02/2026, após gozo da licença parental inicial.
- 2.18.** Como fundamento, o trabalhador declara ser pai de uma criança com 3 meses de idade com quem vive em comunhão de mesa e habitação e explica que lhe tem vindo a ser atribuído, desde o início da respetiva contratação, horário de trabalho entre as 13h00 e as 22h30. Por sua vez, a mãe da criança, também trabalhadora no mesmo estabelecimento, é atribuído o horário de fecho das 18h30 às 22h30. Assim, vem o trabalhador solicitar alteração do horário de trabalho para que não exista coincidência de períodos de laboração de ambos os progenitores.
- 2.19.** O trabalhador é omissos quanto ao tempo de duração em que pretende laborar em regime de flexibilidade de horário. No entanto, tem sido entendimento da presente Comissão que, em caso de omissão da indicação do prazo em que se pretende exercer funções no horário flexível, presume-se que se pretende o mesmo até a criança completar 12 anos.
- 2.20.** Sobre a intenção de recusa é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição do trabalhador, se este for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de 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, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do

serviço ou como existe impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

- 2.21.** Analisado o pedido do trabalhador, o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, bem como a informação quanto aos turnos existentes no estabelecimento onde o requerente exerce funções, verifica-se a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizam a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.22.** Em rigor, 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.**
- 2.23.** Analisado o pedido do trabalhador, afere-se que a amplitude horária apresentada das 09h00 às 18h00 deixa antever que não é enquadrável com os turnos existentes na secção do estabelecimento onde o requerente desempenha funções (Fluxos-Alimentares), cuja organização dos turnos é feita nos seguintes horários: 04h00 às 13h00, 05h00 às 10h00, 13h30 às 22h30 e 18h30 às 22h30.
- 2.24.** Sem prejuízo do acima indicado, sobre a entidade empregadora recai o dever de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam conciliação da atividade profissional com a vida familiar, nomeadamente na elaboração do horário de trabalho (cf. n.º 3 do artigo 127.º, al. b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT).
- 2.25.** Assim, atendendo que ambos os progenitores trabalham no mesmo estabelecimento, deve ser elaborado um horário conforme aquilo que ambos entendem ser mais adequado à conciliação da respetiva vida familiar e profissional, sob pena de a entidade empregadora incorrer em incumprimento.
- 2.26.** Ao empregador recomenda-se a negociação, nomeadamente, através de mudança de secção cuja organização seja apta a atribuir um turno enquadrado na amplitude horária proposta pelo aqui trabalhador requerente, desde que a mudança mereça a concordância do último.
- 2.27.** 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 favorável à intenção de recusa da entidade empregadora, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., na medida em que a amplitude horária solicitada não se enquadra na organização dos turnos praticados na secção do estabelecimento ao qual o trabalhador está afeto.
- 3.2.** O trabalhador pode efetuar novo requerimento de horário flexível, enquadrado nos turnos praticados na secção ou pode ser acordada a mudança para secção cuja organização de horários se adequa à amplitude horária que entenda ser a melhor para a conciliação da respetiva vida familiar e profissional.
- 3.3.** Sem prejuízo do acima indicado, 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 UNANIMIDADE PELOS MEMBROS DA CITE EM 28 DE JANEIRO DE
2026**