

## PARECER N.º 7/CITE/2025

**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 7446-FH/2024**

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em **27.12.2024**, da entidade empregadora ..., pedido de **emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível**, solicitado pelo trabalhador ..., a desempenhar funções em estabelecimento pertencente à entidade empregadora supramencionada.

**1.2.** Por documento rececionado na entidade empregadora em **01.12.2024**, o trabalhador apresentou **pedido de trabalho em regime de horário flexível**, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, no qual solicita que lhe seja elaborado um horário entre as 8h00 e as 17h00, em dias úteis, com folgas fixas ao sábado e ao domingo.

Fundamentou o pedido no baseada no facto de ser pai de uma criança com 10 meses de idade, que consigo reside em comunhão de mesa e habitação.

Informou que pretende usufruir de tal regime até que a criança perfaça 12 anos de idade.

**1.3.** Por correio registado datado de 20.12.2024, a entidade empregadora **comunicou a intenção de recusa**, na qual são alegados os motivos de recusa do pedido formulado, nos termos a seguir transcritos:

“(...)

*Ao trabalhador compete indicar o período de início e termo que tem disponível para prestar trabalho atendendo ao horário de funcionamento da loja e turnos existentes.*

*A elaboração do horário compete à entidade patronal, nos termos do Art.º 56 do Código do Trabalho.*

*Não compete ao trabalhador decidir sobre o seu horário de trabalho ou os dias de descanso semanal, porquanto o poder de direção da relação de trabalho é da entidade patronal, no entanto, aquando do pedido de atribuição do horário flexível compete ao trabalhador indicar o horário de disponibilidade para prestar trabalho.*

*“Como manifestação do seu poder de direção na relação de trabalho estabelecida com o trabalhador, é ao empregador que cabe estabelecer o horário de trabalho flexível, não podendo aquele escolher os dias em que descansará e não prestará trabalho (art.os56.º, n.º 3 e 212.º, n.º 1 do CT).”, acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, 30/06/2021, pelo relator Alves Duarte e publicado em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)*

*“O horário flexível, previsto nos art.s 56.º e 57.º do CT, é fixado pelo empregador dentro dos limites que a lei estabelece e, sem prejuízo de o trabalhador poder indicar o horário que mais lhe convém, deve ser um horário flexível, não podendo impor ao empregador um horário fixo.”, acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, 01/02/2024, pelo relator Francisco Sousa Pereira e publicado em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)*

*Não obstante, e do conhecimento do trabalhador que desempenha funções de Gerente de Turno de loja na loja do ... do em ..., que:*

*Em 23/11/2015 foi contratada para desempenhar as funções de gerente de turno na referida loja.*

*O trabalhador sabe desde a contratação por ter sido informado que na área da restauração os horários de trabalho não são fixos, são rotativos assim como o dia de descanso semanal.*

*Por este motivo o contrato de trabalho que celebrou com a ...prevê a prestação do trabalho em regime de horário por turnos rotativos.*

*A loja enquadra-se no setor da restauração pelo que está aberta sete dias por semana, com horário de funcionamento ao público das 11:00 - 23:00.*

*O trabalhador nos últimos meses conseguiu gerir a vida familiar com a vida profissional.*

*Para cumprimento do horário de abertura ao público a loja dispõe de turnos completos de 40h semanais para abertura, intermédios e fecho.*

*Acresce que a loja necessita ter um responsável de direção presente, tanto no horário de abertura como de fecho.*

*A empresa assegura a todos os trabalhadores da loja, incluindo os que desempenham a mesma função da trabalhadora, horários rotativos.*

*Conceder um horário fixo ao trabalhador que é gerente de turno constitui um ato de discriminação puro para com os demais trabalhadores que tem de cumprir um horário rotativo.*

*A empresa tem de cumprir e fazer cumprir o princípio de igualdade e de equidade de tratamento entre todos os trabalhadores.*

*Existem outros trabalhadores na mesma loja com filhos menores a seu cargo que procuram organizar a vida familiar com a vida profissional dentro dos horários existentes.*

*Conceder o horário fixo ao trabalhador em detrimento dos demais trabalhadores constituirá um outro problema de perda de liderança do trabalhador em loja.*

*Ao comandante das operações não basta mandar tem de estar na linha da frente e dar o exemplo, o que para uma gerente de turno com funções diretivas como vai exigir aos trabalhadores e criar os turnos para os seus subordinados quando o próprio não os aplica a si mesmo.*

*É do conhecimento da trabalhadora que o trabalho é prestado em horário rotativo e por turnos.*

*A empresa está disponível como sempre esteve para permitir a compatibilização da vida familiar com o horário de trabalho como sempre o fez, no entanto, não tem como conceder horários fixos solicitados pelo trabalhador.*

*O trabalhador deverá procurar compatibilizar as suas necessidades familiares com as necessidades e disponibilidades que lhe são concedidas como aos demais trabalhadores em loja.*

*A loja da ...do ...de ..., tem diversos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, pelo que a concessão do horário fixo solicitado pela trabalhadora impede o regular funcionamento da loja atendendo ao número de trabalhadores necessários por turnos e à necessidade de cumprir os horários rotativos necessários no setor de atividade e para com os demais trabalhadores.*

*Pelo que a entidade patronal não tem obrigação de aceitar o horário fixo requerido pelo trabalhador, assim como, não tem obrigação de aceitar a atribuição dos dias de descanso semanais fixos exigidos pelo trabalhador, tanto mais que, a atribuição dos dias de descanso semanal fixos ao trabalhador vai criar um problema com os demais trabalhadores que deixam de poder usufruir o dia de descanso semanal ao fim de semana, ainda que de forma rotativa.*

*Entende a empresa que é essencial à boa gestão da equipa e do funcionamento da empresa permitir que todos possam beneficiar, de forma rotativa, dos horários de turnos e do descanso semanal aos fins-de-semana, o que a conceder ao requerente os dias de descanso fixos ao fim-de-semana iria implicar, necessariamente, que colegas tivessem direito a menos dias de descanso nesses dias para compensar a sua ausência, o que constitui uma violação dos princípios da igualdade e equidade entre trabalhadores.*

*(...)"*

**1.4.** Não consta do processo remetido à CITE que o trabalhador tenha apreciado a intenção de recusa.

**1.5.** Foi solicitado à entidade empregadora a remessa dos mapas de turnos em execução no estabelecimento onde o requerente exerce funções.

## **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 diário<sup>1</sup>. Importa,

---

<sup>1</sup> 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.

ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

**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 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, o trabalhador solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído um horário flexível entre as 8h00 e as 17h00, em dias úteis, com folgas fixas ao sábado e ao domingo.

Fundamentou o pedido no baseada no facto de ser pai de uma criança com 10 meses, que consigo reside em comunhão de mesa e habitação.

O trabalhador pretende usufruir de tal horário até a criança perfazer 12 anos de idade.

**2.11.** Analisado o pedido do trabalhador, o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, bem como os mapas de turnos existentes no estabelecimento onde o requerente exerce funções, 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.** Analisado o pedido do trabalhador, afere-se que a amplitude apresentada – das 8h00/17h00, deixam antever

---

<sup>2</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

que não são enquadráveis com os turnos existentes no serviço onde o requerente desempenha funções.

**2.14.** Efetivamente, da análise ao mapa de turnos remetidos pela entidade empregadora afere-se que o horário solicitado pelo trabalhador não é enquadrável em nenhum dos turnos existentes e em execução no estabelecimento onde o requerente desempenha funções.

**2.15.** Os turnos existentes são: 08:00-16:30, 15:30-00:00, 12:30-21:00, 15:30-00:00, 12:00-15:00, 19:00-00:00, 12:00-21:00, 12:00-15:00, 19:00-0:00, 08:30-17:00, 15:30-00:00, 12:00-15:00, 19:00-00:00, 11:00-16:00, 12:00-15:00, 19:00-00:00, 12:30-21:00, 11:30-14:30 e 19:00-00:00.

**2.16.** Assim, tendo em conta o pedido do trabalhador – 8h00/17h00, outra conclusão não se pode retirar que não seja a de que o horário solicitado, não existe.

**2.17.** 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.

**2.18.** Com efeito, tal facto inviabiliza o pedido formulado pelo trabalhador, tal como requerido.

**2.19.** Desta forma, poderá o trabalhador, apresentar um novo pedido, cumprindo o formalismo previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

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

**2.21.** 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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares ... .

**3.2.** Poderá o trabalhador, 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 15 DE JANEIRO DE 2025**