

## PARECER N.º 63/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 45-FH/2025**

### I – OBJETO

- 1.1.** A CITE recebeu em **03.01.2025**, 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.** Mediante carta com aviso de receção rececionada pela entidade empregadora em 10.12.2024, o trabalhador apresentou **pedido de trabalho em regime de horário flexível**, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, nos seguintes termos:

“(…)

*Nos termos do disposto nos artigos 56/57.º, venho por este meio pedir a minha entidade empregadora (...), que pretendo exercer horário flexível de trabalho com responsabilidade familiar para prestar assistência inadiável e imprescindível aos meus filhos (3) menores de (12) anos idades; (9 anos, 7 anos, 2 anos), tornando uma logística exigente por ser uma família numerosa.*

*Tendo como mobilidade de horário flexível de trabalho; (08:00 às 18:00) de segunda-feira a sexta-feira, dando assim margem de deslocação quer para o trabalho quer para as instituições (2), sendo que os horários das instituições funcionam das (07:30 às 18:30) por consequente de não haver suporte quer familiar quer das instituições (creches/infantários) fora deste período temporal.*

*Saliento ainda que a entidade empregadora não carece de recusa por fundamento de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituição do trabalhador por não ser indispensável, e por não afetar o normal funcionamento da atividade em questão, não prejudicando assim a empresa, visto que vários colaboradores exercem esta categoria, em casos de necessidades como atualmente ocorre, podendo dentro deste horário de adaptabilidade, exercer normalmente as minhas funções por não ter nenhum colaborador a necessitar de efetuar o horário (flexível) em específico e podendo assim continuar a exercer a atual função.*

*Declaro ainda, que os menores vivem em comunhão de mesa e habitação conforme declaração em anexo, envio também em anexo a declaração médica conforme já anteriormente enviado para a empresa, no qual não deu seguimento conforme comunicação enviada ao colaborador. (...)*”

1.3. Através de mensagem eletrónica enviada a 30.12.2024, a entidade empregadora **comunicou a intenção de recusa**, na qual são alegados os motivos de recusa do pedido formulado, nos termos a seguir transcritos:

“(…)

*Em resposta ao pedido que formulou sobre o assunto em epígrafe, nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 57.º, n.º 2 a 4 do Código do Trabalho, vimos pela presente comunicar a intenção de recusa do pedido de regime de horário flexível que apresentou, com o seguinte fundamento: (i) das exigências imperiosas do funcionamento da empresa.*

#### **1- Das exigências imperiosas do funcionamento da empresa**

*A ... é uma empresa que tem como objeto societário o exercício da atividade de segurança privada. No âmbito dessa atividade, a ... garante a vigilância e segurança de pessoas e bens em locais de acesso ao público, de acesso vedado ou condicionado ao público. Serviços que assegura aos seus clientes, garantindo a segurança das instalações.*

*Atualmente, presta funções nas instalações do cliente "...", sitas na ... , inserido numa equipa de vigilância composta por catorze (14) vigilantes, divididos em cinco (5) portarias, num esquema de horários de trabalho por turnos rotativos, a saber:*

- *Portaria denominada "... - 00h00/08h00, 08h00/16h00 e 16h00/24h00 todos os dias do ano [TOA];*
- *Portaria denominada "...-08h00/16h00, todos os dias do ano [TDA].*
- *Portaria "V1 -00h00/08h00 e 16h00/23h00, todos os dias do ano [TDA];*
- *Portaria "V2" - 07h00/17h00 e 17h00/01 h00, todos os dias do ano [TDA];*
- *Portaria "V3" -14h00/22h00 e 14h00/20h00, fins de semana;*

*cfr. Letra A atribuída ao Trabalhador no mapa de horário de trabalho "... .." que aqui se junta, **Doc. 1.***

*Ora, atendendo à carga horária contratada pelo cliente "... " e à distribuição dos horários de trabalho 24h17, não estão reunidas as condições para a atribuição de um posto de trabalho que permita ir ao encontro de um horário de trabalho fixo que requereu, entre as 08h00 e às 18h00 de segunda a sexta-feira, pelos motivos que abaixo se expõem:*

*Considerando a carga horária contratada e definidas pelo cliente ..., verifica-se que não existe nenhum horário de trabalho distribuído pelos vários postos de segurança contratados pelo cliente que permitam atribuir um horário entre as 08h00 e às 18h00. Ou seja, não existindo esse posto e essa carga horária definida em contrato comercial com o cliente, a ... está materialmente impedida de lhe conceder esse horário.*

*Sem conceder, acresce que a atribuição de um horário fixo entre as 08h00 e às 18h00 de segunda a sexta-feira, de segunda a sexta-feira, impede que os restantes vigilantes da equipa de segurança das instalações do cliente "...", e que asseguram 24 horas, todos os dias do ano os referidos serviços, possam usufruir dos tempos de descanso semanal, vulgo folgas, nos termos estabelecidos pelas normas Laborais, mormente o estatuído pelo CCT aplicável ao setor (cfr. BTE nº 22 de 15/06/22): nos termos da cláusula 24.ª, n.º 1 "as escalas de turnos serão organizadas de modo que haja alternância, ainda que irregular, entre semanas com dois dias consecutivos ou mais de folgas com semanas com um dia de folga". Reforçando o n.º 3 da referida norma convencional que "em cada oito semanas a folga semanal deverá coincidir, no mínimo, duas vezes ao domingo".*

Ora, conforme é do seu conhecimento, o serviço do posto de 24h00 todos os dias do ano, é forçosamente repartido em dez turnos (cfr. mapas de horários de trabalho) que são assegurados alternadamente por um dos catorze vigilantes alocados às instalações. Deste modo, sem prejuízo dos demais constrangimentos que a aplicação das normas Legais e convencionais implicam, o pedido que formula, determina que os demais colegas não possam gozar as suas folgas nos dias de sábado e/ou domingo em cumprimento das cláusulas acima mencionadas.

Com efeito, atendendo às exigências imperiosas de cumprimento das normas Legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa, torna-se impossível a atribuição de um horário nos turnos pretendidos, na medida em que colocam em causa o funcionamento dos tempos de descanso semanal nos termos estabelecidos pelas normas Laborais.

Neste sentido, vejam-se os mais recentes pareceres emitidas pela CITE: (i) Parecer n.º 331/CITE/2024 e (ii) Parecer n.º 271/CITE/2024, com a seguinte fundamentação:“( ... ) Na verdade, a entidade empregadora, apresenta razões que indiciam a existência de exigência imperiosas do seu funcionamento, pois, demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador, põe em causa esse funcionamento, uma vez que o horário requerido pelo trabalhador "das 008h00 as 16h00, de segunda a sexta-feira, impede que os restantes vigilantes da equipa de segurança das instalações do cliente ( ... ), e que asseguram 24 horas, todos os dias do ano os referidos serviços, possam usufruir dos tempos de descanso semanal, vulgo folgas, nos termos estabelecidos pelas normas laborais, mormente o estatuído pelo CCT aplicável ao setor".

Face ao acima exposto, somos a comunicar, para todos os efeitos legais, a intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho em horário flexível.

(...)"

- 1.4.** Em 03.01.2025, a entidade empregadora recebeu do trabalhador a apreciação à intenção de recusa, na qual, em suma, refere que considera razoável e proporcional o pedido por si efetuado, atendendo a moldura de horário de trabalho indicado, alegando que solicitou um horário flexível com possível ajuste de horários e não um horário fixo, conforme, contrariamente, é referido na recusa. Por fim, refuta que a entidade empregadora tenha conseguido provar, fundamentadamente, que os termos do seu pedido se subsumem aos fundamentos legais previstos para a presente recusa.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, ao abrigo do seu 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 do Código do Trabalho, 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.

- 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 do Código do Trabalho.
- 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/a 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 do Código do Trabalho.
- 2.7.** Incumbe, por sua vez, 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.
- 2.8.** 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, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

---

<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.

<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)

- 2.9.** 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.
- 2.10.** 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, 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.
- 2.11.** 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 18h00, apenas nos dias úteis. Fundamentou o pedido baseado no facto de ser pai de três crianças menores, mais concretamente de 9, 7 e 2 anos de idade, relativamente aos quais declarou viverem consigo em comunhão de mesa e habitação. Não obstante de no pedido não ter indicado o prazo para vigorar tal regime, em sede de apreciação refere que pretende que o mesmo vigore “*enquanto estas condicionantes se mantiverem ou os menores perfazerem 12 anos.*” (sic)
- 2.12.** Analisado o pedido do trabalhador, verifica-se que no mesmo é solicitada a fixação de um horário flexível dentro duma amplitude horária, apresentada pelo mesmo, *in casu*, das 8h00 às 18h00, e não a imposição de um horário fixo, conforme alegado pela entidade empregadora na sua recusa.
- 2.13.** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora que não existe nenhum horário de trabalho distribuído pelos vários postos de segurança contratados pelo cliente que permitam atribuir um horário entre as 8h00 e às 18h00, pelo que, não existindo esse posto e essa carga horária definida em contrato comercial com o cliente, encontra -se, a mesma, materialmente impedida de lhe conceder o horário nos termos pretendidos.
- 2.14.** Acrescenta que a atribuição de um horário fixo entre as 8h00 e às 18h00, de segunda a sexta-feira, impede que os restantes vigilantes da equipa de segurança das instalações do cliente “...” que asseguram os referidos serviços 24 horas, todos os dias do ano, possam usufruir dos tempos de descanso semanal, *i.e.*, as folgas, nos termos estabelecidos pelas normas laborais, invocando neste sentido o estatuído pelo CCT aplicável ao setor (cfr. BTE n.º 22 de 15/06/22), nos termos da cláusula 24.ª, n.º 1 “*as escalas de turnos serão organizadas de modo que haja*

*alternância, ainda que irregular, entre semanas com dois dias consecutivos ou mais de folgas com semanas com um dia de folga". Reforçando o n.º 3 da referida norma convencional que "em cada oito semanas a folga semanal deverá coincidir, no mínimo, duas vezes ao domingo". (sic)*

- 2.15.** Vem o artigo 335.º do Código Civil estatuir que, havendo colisão de direitos iguais ou da mesma espécie, devem os titulares ceder na medida do necessário para que todos produzam igualmente o seu direito, sem maior detrimento para qualquer das partes. Nos termos do seu n.º 2, vem estabelecer que se os direitos em questão forem desiguais ou de espécie diferente, prevalece o que deva considerar-se superior.
- 2.16.** Naturalmente que, perante uma situação de colisão de direitos, nos termos legais supra, impõe-se uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço por todas/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.
- 2.17.** Entendimento este preconizado em diversos pareceres da CITE, que defende que as entidades empregadoras, no âmbito do seu poder de direção, devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.
- 2.18.** Neste sentido, e no caso em análise, não é determinável a alegada impossibilidade de gestão dos horários por motivo de concessão do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como requerido pelo trabalhador com responsabilidades familiares.
- 2.19.** Quanto ao fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a 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, designadamente, tal como foi requerido.
- 2.20.** *"As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excecionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento". Donde, "o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador". - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (Processo ...) disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).*
- 2.21.** Exige-se, neste pressuposto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de um horário flexível que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, em particular, com responsabilidades familiares; e que, como tal, a

organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.

- 2.22.** E, analisado o circunstancialismo factual descrito pelo empregador na intenção de recusa somos de entender que o mesmo não permite 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.
- 2.23.** De facto, a entidade empregadora em sede de intenção de recusa e das alegações por si proferidas, alegou, mas não logrou concretizar, objetiva e inequivocamente os seus argumentos. Em rigor, não resulta evidente, no presente processo, que a concessão da atribuição do horário solicitado implicaria, *per si*, uma falta de recursos humanos comprometendo o normal funcionamento do serviço onde o trabalhador exerce funções.
- 2.24.** A entidade empregadora invocou contingências que se inserem na gestão normal e expectável de qualquer organização no que concerne à definição dos tempos de trabalho e à alocação dos recursos humanos disponíveis.
- 2.25.** A entidade empregadora alega qual o período de funcionamento da empresa, quais os turnos existentes, quantos trabalhadores detém para o cumprimento contratual a que se obrigou com o seu cliente, mas não indica em momento algum da intenção de recusa quais os períodos que ficam a descoberto com o horário do trabalhador requerente.
- 2.26.** Ainda, e ora no que concerne ao argumento apresentado pela entidade empregadora de que, e se transcreve, *“considerando a carga horária contratada e definidas pelo cliente ..., verifica-se que não existe nenhum horário de trabalho distribuído pelos vários postos de segurança contratados pelo cliente que permitam atribuir um horário entre as 08h00 e às 18h00. Ou seja, não existindo esse posto e essa carga horária definida em contrato comercial com o cliente, a ... está materialmente impedida de lhe conceder esse horário”*, analisados os mapas de horário de trabalho juntos à intenção de recusa, verifica-se que a amplitude de horário flexível apresentada pelo trabalhador - das 8h00 às 18h00 - é passível de ser enquadrável no horário praticado em dois postos de trabalho, designadamente, na Portaria denominada "..." (00h00/08h00, 08h00/16h00 e 16h00/24h00) e na Portaria denominada "..." (08h00/16h00).
- 2.27.** Cumpre, por último, referir que, cada parecer da CITE é, em rigor, emitido casuisticamente, em estrita observância à matéria de facto e de direito em causa no pedido.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a Cite delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível da entidade empregadora ..., requerido pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., porquanto não foram

fundamentadas as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou a impossibilidade de substituir o trabalhador, que justificassem a recusa do pedido formulado.

- 3.2.** Recomendar à empresa ... que elabore o horário flexível requerido pelo trabalhador e promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

#### **IV - A CITE informa que:**

- 4.1.** Considera que os pareceres emitidos nos termos do n.º 7 do artigo 57.º 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 56.º do Código do Trabalho (Cfr. n.º 1 do artigo 212.º e n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º).
- 4.2.** Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189.º e ss. do Código do Procedimento Administrativo, 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 29 DE JANEIRO DE 2025, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)**