

## PARECER Nº 188/CITE/2022

**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 682-FH/2022

### I – OBJETO

**1.1.** Em 03.03.2022, a CITE recebeu, via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pelo trabalhador ..., a exercer funções de Subchefe de Operações naquela entidade.

**1.2.** Por CAR, em 28.01.2022, recebida pela entidade empregadora em 31.01.2022, o trabalhador solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Exmos. Senhores,

*Nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho venho requerer que me seja atribuído flexibilidade de horário, tendo em atenção que vivo em comunhão de mesa e habitação com as minhas duas filhas menores, ..., de 4 anos e ... de 8 meses, venho solicitar que o horário me seja organizado até a minha filha de 8 meses perfazer os 12 anos de idade o seguinte horário de conciliação para fazer face a responsabilidades parentais visto que a mãe, minha companheira também vive em comunhão de mesa e habitação com o restante agregado familiar é trabalhadora de serviços essenciais, com um horário rotativo entre as 07h e as 23 horas, com folgas rotativas, que atendendo à especificidade e carácter de serviço essencial do seu local de trabalho (Hospital) sofre muitas alterações e sem antecedência necessária para se articular os horários e a assistência e acompanhamento necessário às nossas filhas.*

*Período de trabalho:*

*De 2ª a 6ª feira nos períodos entre as 08.30 horas e as 18.30 h com folga ao sábado e domingo visto as escolas estarem encerradas.*

*Atendendo a minha categoria de chefe de turno, verifico que existe um horário compatível na loja, com entrada às 10h e saída às 18.30 horas que já estou a praticar á algum tempo em alguns dias na semana, e que não tenho qualquer constrangimento em prescindir de meia bora de almoço para perfazer as 8 horas diárias de trabalho.*

*Aguardo assim que tendo em conta as disposições conjugadas do nº 3 do artigo 127 do Código do Trabalho e o que dispõe a alínea b) do nº 2 do artigo 212 me seja organizado um horário de trabalho dentro do período de trabalho participado, que está compreendido no horário de funcionamento do estabelecimento com vista a responder ao meu direito a conciliar a minha vida profissional com a minha vida pessoal e familiar.*

*Mais solicito que V. Exas se pronunciem sobre o meu pedido e sejam cumpridas todos os devidos termos legais, nomeadamente para o horário solicitado me seja concedido 30 dias contados desde a data da sua recepção.*

*Sem outro assunto de momento, apresento os melhores cumprimentos.”*

**1.3.** Por CAR e correio electrónico, em 21.02.2022, a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a sua intenção de recusar a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos:

*“Assunto: V/ carta datada de 27 de Janeiro e recebida a 31 de Janeiro de 2022 com solicitação de flexibilização de horário de trabalho, ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*

*Exmo. Senhor*

*Na sequência S/ pedido identificado em epígrafe, vimos por este meio informar V. Exa. (doravante "o trabalhador") o seguinte:*

#### ENQUADRAMENTO GERAL

- 1. A relação de trabalho é regulada pelo Contrato Coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE" (restauração e bebidas), publicado no B.T.E. n.º 43, de 22/11/2017 (com as posteriores alterações em 2018 e 2019);*
- 2. O estabelecimento onde o trabalhador desenvolve a sua actividade, bem como os demais explorados pela Empresa, tem um período de abertura ao público entre as 12h00 e as 23h00 de domingo a 5.ª feira e das 12h00 às 24h00 nas 6.ª, sábado e vésperas de feriados, e um horário de laboração das 10h00 às 24h00 ou 01h00.*
- 3. Em tal estabelecimento são praticados horários diversificados e com dias de descanso semanal rotativos;*
- 4. Os horários são organizados de forma a preverem a prestação de trabalho durante os 7 dias da semana, sendo esse o número de dias em que o estabelecimento está aberto ao público;*
- 5. O descanso semanal é organizado de forma a que coincida tendencialmente o mesmo número de sábados e domingos por ano, em termos equitativos entre os vários colaboradores de cada estabelecimento*

6. Assim, a entidade patronal, na organização, complexa, dos horários de trabalho dos seus trabalhadores, conta com a presença e empenho de todos no sentido de dar um melhor serviço ao cliente - pedra fundamental de toda a filosofia da entidade patronal.

7. Acresce que a entidade patronal, para além do período prolongado de funcionamento acima referido, tem ao seu serviço cerca de setecentos trabalhadores, factos estes que, por si só, dizem bem da complexidade da organização da gestão dos seus recursos humanos, designadamente ao nível da organização de horários de trabalho, da moralização e exemplo que tem que ser instituído relativamente ao nível da equidade entre os trabalhadores.

8. Por outro lado, e de acordo com a filosofia da Empresa, a presença dos colaboradores, principalmente nos horários de maior afluência de clientes, é absolutamente fundamental, sendo certo que, especialmente entre 2.<sup>a</sup> e 6.<sup>a</sup>, os finais de dia/princípio de noite, e durante todo o fim-de-semana, são alturas de "pico" de clientes, muitos deles a deslocar-se ao estabelecimento após o respetivo período laboral, ou nos períodos de "não trabalho".

#### ENQUADRAMENTO PESSOAL E FUNCIONAL

9. O trabalhador foi contratado no dia 10 de Janeiro de 2017 para exercer as funções de Operador.

10. Em meados de 2021, e face às características até então demonstradas pelo trabalhador, a sua vontade de progredir e, muito especialmente, face à sua disponibilidade, o trabalhador passou a exercer funções correspondentes à categoria de Subchefe de operações, que é o profissional que coadjuva e substitui o chefe de operações no exercício das respetivas funções.

11. (Sendo o Chefe de operações o profissional que coordena, orienta e fiscaliza o pessoal a seu cargo; verifica os arranjos e as boas condições de funcionamento de todos os setores de serviço; colabora na definição das ementas; supervisiona o fornecimento das refeições; receciona os clientes, dando-lhes explicações sobre todo o serviço prestado, atendendo às suas eventuais reclamações. Define as obrigações de cada secção do estabelecimento, assim como as do respetivo pessoal, e elabora os horários de trabalho, tendo em atenção as necessidades do estabelecimento. Acompanha e verifica os trabalhos de limpeza das várias secções, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação, zelando pelas especificações e normas de qualidade pré-definidas no estabelecimento. Efetua e toma providências para a aquisição de produtos. Organiza os inventários. Exerce fiscalização dos custos. Assegura o movimento das estruturas administrativas e financeiras. Prepara, contabiliza e executa depósitos bancários).

12. Ficando, assim, a fazer parte do que, internamente se designa por "Equipa de Gestão" (do respetivo estabelecimento/loja).

13. Idealmente, a equipa de gestão de cada loja é composta por três elementos.

14. Os horários são organizados de molde a que esteja "em Loja", pelo menos, um elemento da Equipa de Gestão.

15. Como atrás já se mencionou, as lojas têm os seus picos de laboração precisamente ao início da manhã (preparação da loja para abertura ao público), durante a hora do almoço e a partir do meio da tarde de todos os dias, especialmente à hora de jantar/fecho da loja, e aos fins-de-semana.

16. Como todos os seus demais colegas, o trabalhador pratica os horários de trabalho como acima se referiu.

Feito este enquadramento, analisemos, agora, o pedido do trabalhador

## DO PEDIDO DO TRABALHADOR

17. *Através da carta mencionada em Assunto, o trabalhador solicitou que lhe fosse concedido um horário "flexível" entre as 08h30 e as 18h30, com folgas fixas aos sábados e domingos.*
18. *O pedido prende-se com o facto de ter duas filhas menores de 12 anos, e por a sua companheira, mãe das menores, ser "...trabalhadora de serviços essenciais, com um horário rotativo entre as 07h e as 23 horas, com folgas rotativas, que atendendo à especificidade e carácter de serviço essencial do seu local de trabalho (Hospital) sofre muitas alterações e sem antecedência necessária para se articular os horários e a assistência e acompanhamento necessário às nossas filhas" (sic).*
19. *Cumpre, em primeiro lugar, referir que, de acordo com a declaração da entidade patronal da mãe das menores (companheira do trabalhador) esta exerce funções, de facto, num Hospital, sendo tais funções de "Técnica de Informação e Apoio", "...perfaz 40 horas semanais em regime de turnos rotativos, sendo que realiza horários rotativos de 08h/dia, compreendidos entre as 07h e as 23h."*
20. *Tanto quanto se nos é dado a conhecer, um "Técnico de Informação e Apoio", desempenha funções administrativas, certamente muito importantes, mas não é, ao menos em sentido estrito, uma função de técnico de saúde.*
21. *Acresce que, tal declaração não refere que a mãe das menores em causa trabalha aos sábados e domingos.*
22. *Nem muito menos diz, como invocado pelo trabalhador que "...atendendo à especificidade e carácter de serviço essencial do seu local de trabalho (Hospital) sofre muitas alterações e sem antecedência necessária para se articular os horários e a assistência e acompanhamento necessário às nossas filhas"*
23. *ASSIM, não é despidendo aqui perguntar: a mãe das menores trabalha aos fins de semana? Se sim, em média, quantas vezes por mês?*
24. *MAIS: se sim, solicitou igualmente à sua entidade patronal um "horário flexível", com folgas aos fins de semana?*
25. *As respostas as estas perguntas, a que a Declaração do Hospital não responde, e a que o trabalhador se recusou prestar informação, são absolutamente essenciais para que haja uma justa composição de todos os interesses envolvidos (sempre no primado do superior interesse das menores): o pai e a sua entidade patronal; a mãe e a sua entidade patronal.*
26. *A "ratio legis" dos artigos 55.º a 57.º do CT a isso nos leva.*

## MAS, E SEM PREJUÍZO DO ATRÁS REFERIDO

27. *O pedido feito pelo trabalhador não consubstancia, em nosso entender, um verdadeiro pedido de flexibilidade de horário, ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, mas antes uma verdadeira alteração de horário de trabalho relativamente ao que foi consigo individualmente contratualizado.*
28. *Aliás, solicita, ao invés do previsto na lei, a atribuição de um verdadeiro horário fixo com folgas ao fim-de-semana - ou seja, uma Alteração de Horário.*
29. *E solicita que tal horário se "situe" entre as 08h30 e as 18h30*
30. *Ora, o trabalhador bem sabe que o início de preparação das lojas para a abertura ao público às 12h00 é às 10h00, sendo absolutamente incompreensível que proponha uma "banda horária" a começar às 08h30!!!*

31. Aliás, o próprio trabalhador reconhece que tem vindo, com alguma frequência, a praticar um horário das 10h00 às 18h30.
32. O que lhe tem sido concedido pela empresa, sempre e na medida do possível e com discriminação positiva em relação aos seus pares.
33. Acresce que o trabalhador bem sabe que a sua "ascensão"/promoção, para fazer parte da "Equipa de gestão da Loja", implicando um acréscimo remuneratório, implica igualmente um acréscimo das suas responsabilidades no seio da empresa: o que por ele foi totalmente aceite; de outra forma, nunca a empresa o poderia, pelo menos para já, inserir na "Equipa de gestão".
34. Em reunião havida no passado dia 20 de Janeiro p.p., nos escritórios da sede da Empresa, onde estiveram presentes, para além do trabalhador, o Director de Operações e a Directora de RH da empresa, fizeram estes a tentativa de, consensualmente, se chegar a uma solução de compromisso que, de forma equitativa, pudesse equilibrar os legais e justos interesses das partes.
35. Os responsáveis da empresa reiteraram querer chegar a um consenso sobre as pretensões do trabalhador, designadamente ao nível da alteração de horário de trabalho.
36. O trabalhador, porém, foi absolutamente inflexível na sua posição, não dando qualquer margem para uma negociação - que, por definição e natureza, implica sempre e necessariamente, alguma cedência das partes.
37. Foi-lhe, então, explicado que a empresa estava completamente receptiva a fazer as alterações necessárias, desde que garantida a equidade entre os turnos da manhã e os turnos da noite e a rotatividade das folgas, estando na disposição de lhe atribuir apenas dois "horários nocturnos" por semana (em geral os membros da equipa de gestão da loja fazem quatro) e apenas dois fins de semana (geralmente são três ou quatro).
38. O trabalhador continuou a rejeitar esta solução, sem que tenha alegado qualquer argumento para a recusa: quer trabalhar de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup>, das 10h00 às 18h30.
39. Mas a actividade da restauração não se compadece com tais horários, e o trabalhador, desde o início do seu vínculo à empresa, bem sabe disso.

## DO DIREITO

40. Na carta a que agora se responde, o trabalhador apresentou um requerimento onde pretende que lhe seja atribuído um horário que seja compreendido entre as 08h30 e as 18h00, "com folgas rotativas fixas ao sábado e domingo." Ora
41. Pretendendo tal horário o que verdadeiramente está a pedir é um horário fixo.
- Ora,
42. O pedido do trabalhador constitui, não uma flexibilização do horário de trabalho mas antes uma alteração do horário de trabalho actualmente praticado, que passaria a ser um horário fixo.
43. Dispõe o artigo 56.º do Código do Trabalho:
2. Entende-se 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.
  3. 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 da empresa;
  - c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas;
4. 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."

Ou seja,

44. O horário flexível pressupõe que, pelo empregador, sejam definidas "faixas" temporais (as "faixas de variação") para o início e para o termo do trabalho normal diário - cada uma com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho (PNT) diário - e que, dentro dessas faixas, o trabalhador possa livremente escolher quando se apresenta ao trabalho e quando lhe põe termo.

45. Além disso, deverá o empregador definir um ou dois períodos de presença obrigatória (as "plataformas fixas"), com duração igual a metade do PNT diário e estabelecer um período de intervalo de descanso não superior a duas horas.

46. Nas palavras do insigne Professor Doutor Bernardo Lobo Xavier:

47. "Em cada dia de trabalho [o trabalhador] apenas está obrigado a cumprir os períodos de presença obrigatória e, dentro das faixas de variação admissível, pode administrar a sua prestação, reduzindo-a em certos dias e aumentando-a noutros, de modo a que esteja cumprido, em termos médios e em cada ciclo de quatro semanas, o período normal de trabalho semana. O esquema aproxima-se de um regime de adaptabilidade (na medida em que existe a observância, em termos médios, do período normal de trabalho acordado, no quadro de um determinado período de referência), mas com uma variação fundamental: a gestão vai sendo feita pelo trabalhador, de acordo com as suas necessidades, no dia-a-dia, dentro dos limites fixados pelo empregador nos termos do n.º 3.,

48. Ao contrário do determinado pela lei, verifica-se, que é o trabalhador, ele próprio, que fixa o seu horário (de segunda a sexta das 10h00 às 18h30) e ainda estabelece os limites e condições para a fixação das suas folgas: FIXAS ao sábado e domingo.

49. É, assim, manifesta, a contradição entre o que o trabalhador pede e o que a lei permite.

50. O que a lei determina é que é o empregador a estabelecer os limites dentro dos quais o trabalhador pode escolher iniciar e terminar a prestação do seu trabalho.

51. Não é o trabalhador que pode, livremente, escolher o horário de trabalho que quer praticar.

52. Pode ler-se no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, Processo: 1080/14.7T8BRR.L1-4, de 18-05-2016

"...mesmo no que toca ao horário flexível, cabe ao empregador, em primeiro lugar, estabelecer os limites dentro do qual o mesmo pode ser exercido – depois, dentro desses limites, é que o trabalhador poderá gerir o seu tempo da maneira que melhor lhe aprouver, por forma a cuidar do seu filho menor.

A este propósito, diz-nos Maria do Rosário Palma Ramalho, "Direito do Trabalho Parte II - situações laborais individuais ", 3.ª edição, que:



*Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art.º 56. n.º 3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.º 56. n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4) ....*

*Não é o caso dos autos, uma vez que a R. pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito: muito menos lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar - o horário flexível diz respeito aos limites diários.*

*Assim, também por esta via, seria procedente a pretensão da A. "*

*E, com efeito, o "horário flexível" que caberia ser fixado à A. como entidade patronal mas de qualquer forma sugerido pela R, questiona quer os próprios termos do contrato que predissemos, principalmente no que respeita aos dias de descanso como também, a sua rigidez, entendida como admissível nos termos do art.º 57º retiraria eficácia nomeadamente ao poder de direcção da A que nesta matéria tem logo como pressuposto o período normal de trabalho contratado (artº 198º e 212º do CT), e ao seu poder de organização e gestão da actividade económica exigida pela empresa (artº 212º do CT).*

*Bem como certo será que a margem de manobra da A. para organizar o horário da R. não pode ficar apenas subordinada aos interesses particulares desta por muito relevantes e respeitosos que sejam, já que sempre se devem ponderar os interesses da própria organização económica onde a R. está inserida e que é também a razão de ser do seu bem estar através da obtenção de meios de subsistência.*

*Estes interesses da A. podem ser ponderados através da factualidade apurada tal como que "a afluência de clientes à loja é muito mais intensa nos fins de semana, pelo que o volume de trabalho é muito maior nesses dias; assim, a A. tem de ter maior disponibilidade de recursos humanos para trabalhar aos sábados e domingos;(...); no entanto, como a loja se encontra aberta ao fim de semana, nem todos os trabalhadores podem ter, ao mesmo tempo, folga nesses dias; a A. elabora os horários de trabalho com dias de descanso semanal rotativos, de forma a que todos os trabalhadores da secção a que a Ré pertence tenham, de forma periódica e rotativa, folga ao sábado e domingo; pelo que, tendencialmente, existe um "equilíbrio" na distribuição dos horários de trabalho pelos trabalhadores; e se a Ré passar a ter folgas fixas ao sábado e domingo, ficara excluída do regime de rotação acima especificado; tal como sucede com os dias de descanso semanal, a A. procura elaborar horários de trabalho por forma a que todos os trabalhadores da secção de resolve pratiquem "horários de fecho" de forma rotativa; nos dias úteis, o período do dia em que normalmente se regista maior afluência de clientes é ao fim de tarde e à noite; a elaboração dos horários de trabalho tem em conta, entre outros aspectos, as necessidades de serviço e organizacionais do empregador; e, dada a dificuldade em prever a evolução das necessidades de serviço e organizacionais a longo prazo, que podem ser influenciadas por diversas variáveis, a A não consegue prever se, após 12 meses, continuará em condições de atribuir à Ré um horário de trabalho compreendido entre as 08H00 e as 19H30".*

*Ora, perante todas estas circunstâncias relevantes para a concertação e conciliação dos interesses do colectivo dos trabalhadores colegas da R. e a maior obtenção nos proveitos económicos, sem dúvida que a importância do último fato ficado assente de que "a situação implica para os pais da criança (ambos empregados da A.), em fins da tarde e dos fins de semana, com vista a manter a adequada guarda e apoio à criança, deslocações para a levar e trazer a Vila Franca de Xira*

e ao centro de Lisboa" fica necessariamente muito mais diminuída do que daqueles, por muito que se queira chamar à colação a protecção da parentalidade e os direitos da criança."

*Pelo exposto deverá improceder o recurso da R. (no caso, a trabalhador)  
(sublinhados e negritos nossos)*

53. E, na mesma linha, sumaria o recentíssimo Acórdão da Relação de Lisboa, de 10-11-2021:

*II - O regime especial de horário flexível previsto no art.º 56, n.º 2, do Código do Trabalho, tem por escopo a adequação do tempo de trabalho às exigências familiares do trabalhador, nomeadamente, quando este tem um filho menor de 12 anos.*

*III - Cabe ao empregador, no exercício do seu poder de direção, a concretização do horário de trabalho, devendo ter em atenção, designadamente, a necessidade de o trabalhador conciliar a atividade profissional com a sua vida familiar (art.º 212, n.º 1 e 2, al. b., e 56/3, corpo, do CT).*

*IV. A indicação pelo trabalhador dos limites que balizarão a determinação, pelo empregador do concreto horário de trabalho há de ter em conta, por um lado, a premência das suas responsabilidades familiares, que podem justificar limites muito apertados na indicação feita pelo trabalhador quando esta é a única forma de conciliar a sua vida familiar com a profissional, e, por outro, as necessidades de gestão e o poder de determinação do empregador.*

*V. O recurso da A. improcede, pois, pretendendo a cessação de toda a atividade aos fins de semana, por o marido trabalhar fora da cidade e o casal ter dois filhos menores de 12 anos, o que visa não é um horário flexível mas uma situação em que o empregador ficaria sem possibilidade de determinar o que quer que fosse em termos de horário da autora, (...), e o estabelecimento – hotel - da empregadora ter bastante atividade aos fins de semana.*

*(sublinhados nossos)*

54. Por tudo o que atrás se deixou exposto, e salvo melhor opinião, cristalinamente claro que o que o Trabalhador solicita não é um horário flexível, pelo que entende a empresa que não pode o mesmo ser atribuído ao trabalhador

**SEM PREJUÍZO DE TUDO O QUE ATRÁS VEM EXPOSTO, SEMPRE SE DIRÁ**

55. O horário requerido é incompatível para a empresa e, para além do mais, como acima se referiu, não se enquadra no conceito legal de "flexibilidade de horário".

56. Por outro lado, o trabalhador foi promovido para a "equipa de Gestão" da Loja"

57. Ora, a sua promoção deveu-se precisamente à necessidade da presença de determinado número de trabalhadores "da equipa de gestão da loja" para o serviço de excelência que a empresa reconhecidamente dá aos seus clientes, pelo que não será possível a substituição do trabalhador por colega com a mesma categoria profissional, sem que se tivesse que fazer uma alteração profunda da organização geral dos horários da Loja.

58. A atribuição de horário pretendido (que, como atrás se disse, é um verdadeiro horário fixo) iria causar uma desorganização dos turnos/equipas de trabalho, obrigando a alterar horários de muitos dos colegas do trabalhador.

59. De facto, a fixação de horários de trabalho tem, claramente, uma dimensão colectiva, obrigando a empresa a ponderar a situação de todos os colaboradores envolvidos, de modo a otimizar a articulação das prestações dos diversos



*trabalhadores em causa, e de todos eles com o processo "produtivo/comercial" e o esquema de organização e divisão do trabalho.*

*60. Qualquer alteração aos regimes de horários que a empresa, regular e legalmente, estabelece, implicará, na prática, e necessariamente, injustiças e desigualdades entre colaboradores, com as quais a empresa não pode nem quer compactuar.*

**NÃO OBSTANTE, E SEM CONCEDER**

*Tendencialmente, e sempre que for possível, poderá ser atribuído horário ao trabalhador (como tem vindo a acontecer ultimamente):*

*(i) De segunda a sexta feira apenas lhe serão atribuídos dois dias com horários nocturnos (quando o normal, em situação idêntica, são quatro dias);*

*(ii) Ser-lhe-ão concedidas folgas ao fim de semana duas vezes por mês (quando o normal, em situação idêntica, teria de trabalhar três ou quatro fins de semana);*

**CONCLUSÕES**

*Por tudo o atrás exposto, e que aqui se dá por integralmente reproduzido, resulta claro que:*

*I - A empresa envidou TODOS OS ESFORÇOS para conseguir um justo equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal do trabalhador, sugerindo, inclusivamente, medidas de discriminação positiva em relação aos demais colegas;*

*II - O trabalhador, pura e simplesmente, repudiou liminarmente qualquer das várias sugestões que lhe foram postas pela empresa, demonstrando sempre uma INFLEXIBILIDADE, quando pretende da empresa uma pretensa "flexibilidade".*

*III - O que o trabalhador pretende é, unilateralmente, e ao arrepio da Lei (INCLUSIVAMENTE, a Constitucional) e do CCT, FIXAR UM NOVO HORÁRIO DE TRABALHO*

*IV - A recusa de concessão do horário de trabalho solicitado pelo trabalhador estará perfeita e legalmente justificada, (não só por não se subsumir ao conceito legal de "horário flexível", como acima se demonstrou), mas por "exigências imperiosas do funcionamento da empresa", não representando, de forma alguma, tal recusa, uma discriminação em razão do género.*

*Nos termos do disposto na parte final do número 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, poderá V. Exa. apresentar, por escrito, e no prazo de cinco dias, uma apreciação sobre os fundamentos.*

*Sem prejuízo do atrás exposto, ficamos, como sempre, a S/ disposição para se tentar uma outra solução consensual que possa ser minimamente satisfatória para ambas as partes.*

*Com os melhores cumprimentos."*

1.4. Em 24.02.2022, via email, o trabalhador apresentou a sua apreciação àquela intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“Assunto: Pedido de flexibilidade de horário*

*Exmos. senhores,*

- 1. Nos termos do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho a entidade patronal pode recusar o pedido tendo de responder no prazo de vinte dias a partir da recepção do pedido. Nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo se for ultrapassado este prazo considera-se que o pedido foi aceite.*
- 2. A empresa não tem legitimidade para pôr em causa a declaração emitida pela entidade empregadora da minha esposa.*

*Com efeito, relativamente aos horários da minha esposa, não obstante a natureza das funções é do conhecimento público que estas são, também, desempenhadas por turnos aos fins de semana (como facilmente se alcança) uma unidade de saúde não tem as recepções e departamentos administrativos encerrados, na totalidade, ao fim de semana e à noite.*

*A empresa reconhece que é possível a flexibilidade e que começo a trabalhar alguns dias às 10 horas, facto que é verdade, uma vez que não obstante a abertura ao público às 12 horas o horário da manhã inicia às 10 horas.*

*A hora indicada na anterior carta - 08.00 horas- teve como objectivo poderem determinar um número de horas flexíveis.*

*Cumprir dizer que o horário pretendido entre as 10 horas e as 18.30 horas é um dos três horários da empresa. Apenas solicitei não haver rotatividade e ser colocado sempre no mesmo para poder ir buscar as minhas filhas à escola, pois não existe mais ninguém do agregado familiar que possa garantir a ida das meninas para casa.*

*Aos fins de semana, como é do conhecimento, as escolas encontram-se encerradas. O horário da progenitora das meninas é imprevisível porque existem trocas de horários em cima da hora, devido a faltas de colegas e outros fundamentos, as escalas sofrem alterações imprevisíveis.*

*A questão dos fins de semana resulta do facto de para a mãe esses dias são considerados dias de trabalho normais, como qualquer dia útil, sendo as folgas rotativas, só mensalmente coincidem com um dos dias de descanso semanal de sábado ou domingo.*

*Em suma, mantenho a fundamentação do meu pedido, uma vez que o horário solicitado compatibiliza a necessidade de acompanhar as minhas filhas e, ao mesmo tempo, cumprir um horário que, na prática, já existe na empresa.*

*Com os melhores cumprimentos.”*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º, compete à CITE:

*“(…) 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.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas *“(…) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”*;

**2.3.** 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);

**2.4.** A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

**2.5.** A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

**2.6.** 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”*.

**2.7.** 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”*.

**2.8.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

**2.9.** No Direito interno, no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

**2.10.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que *“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.”*, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que *“A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*

**2.11.** No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

(...)

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;

(...)”.

**2.12.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “*Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*”, prevê o artigo 56.º daquele diploma que o trabalhador com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.13.** 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).

**2.14.** 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.

**2.15.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/a trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.16.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a



trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

**2.17.** 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.

**2.18.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “*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”.*

**2.19.** 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.

**2.20.** O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito consagrado no artigo 56.º do CT é o resultado do reconhecimento de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

### **III - O CASO EM ANÁLISE**

**3.1.** O trabalhador, pai de duas crianças com 4 anos e 8 meses de idade, respectivamente, solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude 08h30 – 18h30, de segunda a sexta-feira.

**3.2.** Refira-se, desde logo, que, nos termos do art.º 57º, nº2 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, tal como nos termos do art.º 56º, nº1 do mesmo diploma, o direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível pode ser *exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos*. Logo, a demonstração ou não da indisponibilidade do outro progenitor não tem relevância para a apreciação do mérito do pedido.

**3.3.** A entidade empregadora recusa a concessão do horário petitionado alegando, em primeiro lugar, que não se trata de um horário flexível, mas sim um horário fixo, com fixação de folgas ao fim de semana.

Recorde-se que a jurisprudência não é uniforme quanto a esta questão.

Assim, e em sentido contrário àquele defendido pela entidade empregadora, entendeu o Ac. STJ nº3582/19.0T8LSB.L1.S1, de 28-10-2020, relator José Feteira<sup>1</sup>, que a *“indicação de horário feita pela Ré ao Autor nos referidos termos, com fundamento no mencionado preceito legal e tendo em consideração a circunstância que lhe estava na base (existência de uma filha menor, com 18 meses de idade e a necessitar de cuidados parentais), não pode, a nosso ver, deixar de ser entendida como uma escolha de horas de entrada e de saída do período normal de trabalho diário e de dias de folgas que a Ré, no limite, digamos assim, se predispõe a cumprir, de forma que o Autor possa, no âmbito dos seus poderes de direção, estabelecer, dentro dos indicados parâmetros e com respeito pelo estabelecido no n.º 3 do art.º 56º do CT, um horário de trabalho flexível a ser observado pela Ré (...)*”.

Também no Ac. TRE, proc. 3824/18.9T8STB.E1, 11-07-2019, relator Paula do Paço<sup>2</sup>, se entendeu que *“a formulação de tal pedido [horário flexível entre as 09h00 e as 18h00 com uma hora de almoço, de 2.ª a 6.ª feira, e o sábado e domingo como dias de folga] continua a deixar a determinação do concreto horário de trabalho a cumprir, na esfera do empregador. E o específico horário requerido permite observar os limites consagrados nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho. Apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.”*

---

<sup>1</sup> Disponível em

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/b1bcd6d466cf4b3e802586410046bf9f?OpenDocument>

<sup>2</sup> Disponível em

<http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/31767ab3e6c84999802584730036bbc0?OpenDocument>

Mais recentemente, pronunciou-se no mesmo sentido o Acórdão TRP, proc. nº 3425/19.4T8VLG.P1, de 15-12-2021, relator Rita Romeira<sup>3</sup>, onde vingou o entendimento de que *“Na interpretação a efectuar do nº 2 do art. 56º do CT tem que se atender ao que o legislador constitucional prevê, no sentido do direito de o trabalhador ver o seu trabalho organizado de forma a permitir-lhe a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, pelo que as horas de início e termo do período normal de trabalho diário passam, também, por saber em que dias, só assim se dando em pleno a referida conciliação.”*

**3.4.** Efectivamente, as normas que regulam a prestação de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares não podem ser interpretadas isoladamente, isto é, desconsiderando todo um enquadramento jurídico que visa a tutela da conciliação entre a actividade profissional e as responsabilidades familiares dos trabalhadores-progenitores. Tal é esse o desiderato dos art.ºs 59.º, n.º 1, alínea b) e 67.º, n.º 2, alínea h), da CRP, bem como dos art.ºs 127º, nº3, e 212º, nº2, b), ambos do CT, sem esquecer, a montante, as disposições comunitárias nesta matéria já referidas. O mesmo é dizer que não basta a concretização legislativa de disposições que visem a compatibilização trabalho-família; é depois necessário que tais disposições se convertam em soluções práticas e úteis para pais e mães trabalhadores, adequadas a tal desígnio.

**3.5.** Partindo deste entendimento, versemos novamente ao direito dos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, ou independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica, à prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Determina o art.º 56º, nº2, do Código do Trabalho 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, nada referindo quanto ao facto de a indicação de tais limites diários poder ser observada num horizonte semanal. Isto é, atendendo à carga horária semanal a que o trabalhador está adstrito, e porque pode, nos termos do nº4 do mesmo artigo, prestar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas em cada dia, a lei não impede que o mesmo faça um pedido de horário flexível projectado numa amplitude semanal, abrangendo assim não só os limites horários diários como os dias de descanso semanal.

**3.6.** E, tendo o regime de horário flexível uma finalidade própria, sendo do conhecimento geral que os estabelecimentos escolares se encontram encerrados aos Sábados e Domingos, um pedido que se processe nestes termos tem, assim, enquadramento legal ao abrigo do art.º56º, do Código do Trabalho. Esse é o

---

<sup>3</sup> Disponível em

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/b45dfa905f923d59802587ed005b08b9?OpenDocument&HighLight=0,3425%2F19.4T8VLG.P1>

entendimento que deve enformar o pedido do trabalhador, pai de duas crianças, com 4 anos e 8 meses de idade, respectivamente.

**3.7.** Feita esta delimitação, importa apurar se se verificam, no caso *sub judice*, exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou a impossibilidade de substituição do trabalhador se este for indispensável, que fundamentem a recusa da atribuição do horário flexível como tal peticionado pelo trabalhador.

E nesta sede alega a entidade empregadora que a atribuição do horário pretendido irá causar uma desorganização dos turnos/equipas de trabalho, o que obrigará a alterar os horários dos restantes trabalhadores e, de um modo geral, uma alteração profunda da organização geral dos horários do estabelecimento.

**3.8.** Ora, a entidade empregadora reconhece que tem concedido ao trabalhador a prática do horário 10h00 – 18h30, o qual é enquadrável na amplitude horária de dez horas diárias solicitada. Pelo que não havendo qualquer indicação quanto aos horários praticados no estabelecimento, não se pode concluir pela aludida desorganização de turnos, nem tão pouco se pode concluir por uma necessidade de reestruturar os restantes horários de trabalho. Também não ficou demonstrado que a concessão do horário ao trabalhador prejudique o normal funcionamento do estabelecimento pois para além do horário em causa ter vindo a ser concedido, o mesmo abrange dois dos períodos de maior laboração, conforme refere a entidade empregadora: ao início da manhã (preparação da loja para abertura ao público) e durante a hora de almoço.

**3.9.** Decerto que a elaboração dos horários de trabalho no estabelecimento implica que a entidade empregadora pondere a situação de todos os trabalhadores; mas, conforme referiu o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, proc. nº 9430/18.0T8VNG.P1, de 18.05.2020, relator Teresa Sá Lopes<sup>4</sup>, a verificação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à atribuição do horário flexível solicitado por trabalhador com responsabilidades familiares “***não se exprime(m) na maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou no maior ou menor encargo para o empregador perante a necessária gestão do respectivo quadro de pessoal.***”(negrito nosso). Tal entendimento resulta, conforme já referido supra, da tutela conferida pelo legislador aos trabalhadores com responsabilidades familiares, e, mais especificamente, àqueles com filhos menores de 12 anos que com eles residam em comunhão de mesa e habitação, pois sobre eles recaem concomitantemente responsabilidades laborais e responsabilidades familiares.

## IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

**4.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...

**4.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, todos em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**4.3.** Saliente-se ainda que 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, já mencionado, 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.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 30 DE MARÇO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**

---

<sup>4</sup> Disponível em

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/28e80c50f267970c802585a4003104ac?OpenDocument>