

## PARECER N.º 170/CITE/2018

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora 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 380/FH/2018

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 26.02.2018 da entidade empregadora "...", pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de rececionista, no estabelecimento hoteleiro denominado Hotel ...

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora e rececionado pela entidade empregadora, em 24.01.2018, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

*"(...) funcionária com (...) o cargo Rececionista de 1º, no hotel (...), vem nos termos do disposto no artigo 56º da Lei nº 7/2009 de 12 de Fevereiro, informar V. Exa. que pretende trabalhar em regime de horário flexível, com os seguintes fundamentos:*

*1. A exponente encontra-se com dificuldades em conciliar a vida profissional, com o horário que actualmente detém (turnos rotativos), com a vida familiar.*

*2. A exponente vive em união de facto (doc.1) da qual nasceu uma filha de nome ..., (...), actualmente com 4 anos de idade, conforme cópia do cartão de cidadão que junta (doc.2).*

*3. O companheiro da exponente é ... da ... conforme comprovativo que junta sob doc.3.*

*4. Frequentemente quer os turnos rotativos da exponente, quer do seu companheiro são incompatíveis, com a entrega e com o ir buscar da menor ... ao colégio, tendo a exponente que recorrer frequentemente a ajuda de vizinhos, para a irem levar, buscar ao colégio e algumas vezes ficar com a menor até que os pais cheguem a casa.*

*5. Dificilmente a exponente e o companheiro têm a possibilidade de recorrer a familiares para tomar conta da menor ..., dado residirem muito longe e também eles trabalharem.*

6. Nos termos do artº 56 da Lei nº 7/2009 de 12 de Fevereiro, o direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, pode ser exercido por trabalhador que tenha filho menor de 12 anos e pode ser igualmente exercido por qualquer dos progenitores, no caso em apreço a ora exponente.

7. Tal direito a ser exercido, como pretende a ora exponente, não poderá penalizá-la quer em matéria de avaliação ou de progressão da carreira.

8. Assim, nos termos do n.º 3 e 4 do referido dispositivo, o horário pretendido compreenderá as 40 horas semanais de 2.ª a 6.ª feira entre as 7h30 e as 18.30 no hotel (...), de forma a permitir e assegurar o acompanhamento da menor na sua vida pessoal e escolar (anexa-se o horário da creche que se junta sob doc. 4) e minimizar o impacto que a rotatividade dos horários dos progenitores tem no descanso e saúde da menor.

9. O horário pretendido poderá sofrer ligeiras alterações, sempre que o bem-estar da criança esteja em questão, a que se dará conhecimento com antecipação possível.

Confiante que V.Exa. entenderá esta situação, mais uma vez agradeço toda a vossa atenção.(...).

**1.3.** A 17.01.2017 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

*“Acusamos a recepção, no passado dia 24/01/2018, da Carta (...) mediante a qual vem, além do mais, informar a sua entidade patronal “... que pretende trabalhar em regime de horário flexível” e “... de 2 a 6ª feira entre as 7h30 e as 18.30 no hotel (...), de forma a assegurar o acompanhamento da menor na sua vida pessoal e escolar (...) e minimizar o impacto que a rotatividade dos horários dos progenitores tem no descanso e saúde da menor. ‘ Ora,*

*2. Como seguramente reconhecerá, desde a data da sua constituição, em 2008, que a “...” tem, além do mais, tentado cumprir ao máximo o princípio constitucional da conciliação da actividade profissional com a vida familiar dos seus trabalhadores e colaboradores, designadamente quando estes tenham que acompanhar ou prestar assistência aos seus filhos menores. Na verdade,*

*3. Como V. Ex.ª também bem sabe, todos os horários em vigor nesse Hotel onde presta serviço e por cuja exploração somos responsáveis, foram sempre elaborados, por acordo e com a anuência de todos os trabalhadores, de forma a ser possível conciliar a vida profissional com a vida familiar de cada um.*

4. Por outro lado, V Exa teve sempre da nossa parte e do V/ superior hierárquico, sem que para tal tivesse que fazer qualquer pedido, o máximo respeito e especial atenção, nomeadamente em reuniões de Departamento, nas quais o respectivo Chefe solicitou - e solicita - especial atenção e recetividade aos restantes trabalhadores caso V. Ex. sugerisse ou pedisse trocas de horários e de folgas, precisamente pelo facto de ser, até ao presente momento, a única mãe daquela Equipa, em concreto.

5. Acresce que - e como já acontecia até anteriormente - mas pelo menos desde os últimos dois (2) anos e um (1) mês de trabalho para cá, e como seguramente V. Ex.<sup>a</sup> reconhecerá, desde que o Chefe de Recepção é o Sr. ..., por inúmeras vezes, sem qualquer pedido prévio da sua parte, lhe tem apresentado o horário de trabalho, em primeira mão, mesmo antes de ser enviado aos restantes colaboradores, isto com o intuito de facilitar a coordenação da vida pessoal de V. Exa, atendendo muitas vezes a pedidos de troca de horário de trabalho ou de gozo de folgas de forma "antecipada".

6. Por outro lado, sempre que, no decurso de um determinado mês, se tem mostrado necessário proceder a alterações a pedido de V. Exa, na medida do possível e na grande maioria dessas situações, tais pedidos de alterações foram na sua grande maioria aceites, nunca se tratando o seu caso como uma situação de favorecimento face aos restantes colegas, mas sim a um esforço conjunto e colectivo desta Entidade Patronal, do Superior Hierárquico e, reconheça, dos demais colegas de V. Ex.<sup>a</sup> que, por também terem conhecimento dos condicionalismos da V/ vida pessoal e em respeito pelos mesmos, sempre anuíram nessa circunstância.

7. Aliás, prova disso mesmo é o facto de, pelo menos, ao longo dos mais de quatro (4) anos de vida da V/ filha menor, V. Ex.<sup>a</sup> nunca precisou, nem nos solicitou, a prestação de trabalho em regime de horário flexível, pelo que, em rigor, V. Ex.<sup>a</sup> será exemplo vivo do cumprimento do princípio da conciliação da actividade profissional com a vida familiar dos trabalhadores e colaboradores no seio desta Empresa.

8. Além do mais, pelo que também acaba de ser dito, e após uma profunda e detalhada análise do V/ pedido por parte dos responsáveis desta empresa, até por uma questão de coerência e justiça e igualdade para todos os demais colaboradores, a "...vê-se forçada a comunicar a V. Ex.<sup>a</sup> a intenção de recusa do horário flexível solicitado uma vez que, para além do seu pedido padecer de vícios nos pressupostos da atribuição do pedido, existem ainda exigências imperiosas do funcionamento do nosso estabelecimento que obstam à atribuição de tal horário uma vez que

se verifica a manifesta impossibilidade de substituir V. Ex.<sup>a</sup> no Departamento na qual se encontra integrada, conforme a seguir melhor se exporá. Senão vejamos:

9. Como é sabido, o Hotel ... explorado por esta entidade patronal abriu portas em Julho de 2008, tendo V. Ex.<sup>a</sup> sido contratada desde o início, logo em 21 de Julho de 2008, com a categoria profissional e para exercer as funções de Recepcionista de 1.<sup>a</sup>

10. Nos termos do respectivo contrato, V. Ex.<sup>a</sup> foi contratada com um horário de quarenta (40) horas semanais e oito (8) diárias, tendo logo no seu Contrato de Trabalho aceite que o mesmo sofresse eventuais alterações, nomeadamente, aceitando que os seus dias de descanso não coincidisse sempre com o Sábado e o Domingo, aceitando ainda que poderia prestar o seu trabalho em regime de turnos rotativos a definir em cada momento pela sua entidade patronal.

11. Se dúvidas houver sobre esta matéria, recomendamos a sua leitura para o que consta da Clausula 3.<sup>a</sup> do seu Contrato de Trabalho, que aqui anexamos. Independentemente desse aspecto, dúvidas seguramente não haverá que, aquando da sua contratação, V. EX. sabia e tinha pleno conhecimento que a flexibilidade laboral e, ainda, o trabalho rotativo e por turnos poderiam ser uma constante realidade nesta empresa, sobretudo ao nível do Departamento da Recepção.

12. Façamos, no entanto, neste ponto, uma breve explicação quanto aos horários em vigor neste Hotel especificamente na "Recepção":

12.1 Em primeiro lugar, o Departamento de Recepção que V. Ex.<sup>a</sup> integra enquanto Recepcionista de 1.<sup>a</sup>, funciona continuamente, ou seja, vinte e quatro (24) horas por dia, de Segunda-feira a Domingo, durante todos os trezentos e sessenta e cinco (365) dias do ano.

12.2 Os horários por turnos existentes são quatro (4), como V. Ex.<sup>a</sup> saberá, e são os seguintes:

- Turno da Manhã: das 07:30 às 16:00;
- Turno da Tarde: das 15:30 às 00:00;
- Turno Intermédio: das 10:30 às 19:00 (Variável);
- Turno da Noite/Nocturno: das 23:30 às 08:00.

12.3 Todos estes horários foram sempre elaborados, por acordo e com a anuência de todos os trabalhadores, de forma a ser possível conciliar a vida profissional com a vida familiar de cada um, existindo especial atenção, cuidado e esforço de todos (Direcção do Hotel, Superior Hierárquico e Colegas de V. Ex.<sup>a</sup> no sentido de garantir aquela conciliação.

12.4. O Departamento de que V. Ex.<sup>a</sup> faz parte tem, no total, oito (08) funcionários.

12.5. O Sr. ..., Chefe de Recepção e Chefe de Departamento, é parte integrante e activa da equipa, presta o seu trabalho por turnos, rotativos, e goza as suas folgas também de modo rotativo, como os restantes membros da Equipa, sendo que por causa das funções que exerce, acaba por se ver forçado a ter que ocupar maioritariamente o turno da manhã, em virtude, como V. Ex. bem sabe, das agências de viagens e as empresas com que o Hotel trabalha, assim como a sede da cadeia "... "(localizada em ...), funcionarem num horário dito "normal", ou seja, entre as 08h00 e as 18h00.

Ora,

13. Com tudo o que ficou aqui dito, e perante a solicitação que V. EX.<sup>a</sup> faz, se, por mera hipótese, lhe fosse atribuído um horário "flexível" (ou melhor, fixo como parece pretender) de "40 horas semanais de 28 a 6<sup>a</sup> feira entre as 7h30 e as 18.30 (...) tal horário apenas reportar-se-ia única e exclusivamente ao actual turno da manhã, que corresponde à prestação de trabalho das 07:30 às 16:00, limitando-o ainda apenas aos dias úteis da semana, não abarcando na totalidade qualquer outro turno já existente.

a) Nesse caso, iria V. Ex.<sup>a</sup> exercer as suas funções no supra referido turno da manhã, em paralelo com o V/ superior hierárquico, o Chefe de Recepção, o que, como compreenderá não faz qualquer sentido.

b) Acresce que, tal hipótese forçaria ainda os restantes membros a ter que "dividir" obrigatoriamente e entre si os restantes turnos (o da "tarde", das 16:00 às 00:00, e o da "noite" das 00:00 às 08:00) e a reorganizar as respectivas vidas pessoais e familiares para acomodarem ainda o trabalho regular aos fins-de-semana e as folgas irregularmente distribuídas pela semana, de modo a poderem cobrir a ausência de V. Ex.<sup>a</sup> nos turnos e dias em que alega não poder prestar trabalho.

c) Aliás, tendo em conta o actual horário, mesmo o seu superior hierárquico, o Chefe de Recepção, cuja prestação de funções se mostra essencial, sobretudo entre as 07:30 e as 16:00, teria igualmente a fazer o mesmo tipo de ajustes.

Ora,

14. Perante estas circunstâncias, recordar que, por opção da Direcção do Hotel, e do Chefe de Departamento, V. Ex.<sup>a</sup> e as restantes rececionistas, já não prestam o seu trabalho no turno da noite/nocturno, o qual, como se viu, se inicia às 00h00 e termina às 08:00...!! Ou seja, na prática V. Ex.<sup>a</sup> já estava, diríamos, quase adstrita ao turno que agora pretende (o da manhã).

15. Acresce ainda que, tendo em conta o actual Quadro de Pessoal e as respectivas competências, todos os funcionários do Departamento de Recepção — V. Ex. incluída — têm que actuar em constante coordenação com os restantes Departamentos do Hotel, dando resposta rápida e eficaz às solicitações dos parceiros de trabalho, sendo parte integrante e activa nas várias reuniões de trabalho, exigindo-se também o cumprimento de procedimentos específicos para cada turno de trabalho, de complexidade variável ao longo do dia, e da realização de diferentes tarefas com exigências distintas, que deverão ser contrabalançadas por todos, o que obviamente não ocorrerá caso lhe seja atribuído um horário dito “flexível” como V. Ex. diz pretender.

16. Além deste argumento relacionado com exigências de “funcionamento” adequado do Hotel, como é público e notório, nos últimos anos, o Turismo em Portugal e, no caso concreto, em ..., levou a um aumento exponencial do número de turistas, assim como à multiplicação do número de estabelecimentos de alojamento local e de unidades hoteleiras, razão pela qual esta Empresa tem vindo a reestruturar e adequar os seus recursos humanos, sobretudo, apostando numa equipa coesa, com o número “óptimo” / “otimizado” de funcionários para as exigências a que diariamente estamos expostos. Ora,

17. Se em acréscimo à disponibilidade e ao esforço actualmente realizado por todos — diga-se, por iniciativa própria dos envolvidos, em reconhecimento da situação particular de V. Ex.<sup>a</sup> — ainda for atribuído um horário nos termos pretendidos por V. Ex.<sup>a</sup>, esta Sociedade prevê que se verificará um sentimento de desconforto, desgasto e descontentamento no seio do Departamento que poderá colocar em causa o bom e o correcto desempenho das funções dos demais trabalhadores.

18. Tudo isto para dizer que, como ficou demonstrado neste histórico que aqui se deixou descrito, durante todos estes anos V. Ex.<sup>a</sup> sempre teve um tratamento francamente “privilegiado” em relação aos seus demais sete (7) Colegas de Departamento, mesmo em relação ao V/ superior hierárquico, o Chefe de Recepção Senhor ..., e sempre em face da V/ sua situação familiar em concreto.

19. Aliás, como se viu, ao longo dos últimos quatro (4) anos, na grande maioria das vezes em que V. Ex.<sup>a</sup> solicitou a alteração do turno que lhe havia sido designado, do qual teve conhecimento prévio e o acordo expresso de V. Ex.<sup>a</sup>, ou o gozo de dias de folga em dias distintos dos previstos (mesmo dos ainda não vencidos), tais pedidos foram aceites e respeitados.

Todavia,

V. Ex. mantém a mesma situação profissional e familiar, assim como p mesma residência, em que se encontrava à data do nascimento da V/ filha menor, razão pela qual não se descortina a razão pela qual apenas neste momento surgiu a necessidade de V. Ex<sup>a</sup> em solicitar um horário flexível nos termos supra mencionados.

20. Tudo isto para dizer que, mesmo nos momentos mais “críticos” do nascimento e desenvolvimento da filha menor de V. Ex.<sup>a</sup>, contou com a compreensão, o reconhecimento e o suporte de todos, tendo-se respondido às V/ exigências com a realização de compromissos no dia-a-dia daqueles, seja a nível organizacional, seja a nível da vida profissional e pessoal de cada um, permitindo-lhe um tratamento diferenciado pela positiva, sendo que a exigência de atribuição do horário ora em análise virá, indubitavelmente causar, além do mais, uma sobrecarga excessiva dos outros colaboradores, correndo o risco de os colocar a eles e a esta Entidade Patronal em situações de ilegalidade (por exemplo, por excesso de carga horária ou de incumprimento de períodos de descanso obrigatórios, nomeadamente semanais e prévios à mudança entre turnos).

21. Aqui chegados, analisemos então, com algum detalhe, o pedido formulado:

1) Quanto à existência de vícios no pedido:

22. Vem V. Ex.<sup>a</sup> pedir um horário “em regime de horário flexível” e “(...) de 2<sup>a</sup> a 6<sup>a</sup> feira entre as 7h30 e as 18.30 no hotel (...)”, ou seja, folgando aos fim-de-semana,

Ora, antes de mais, diga-se que a (...) não concebe que o horário de trabalho pretendido por V. Ex.<sup>a</sup> seja um “trabalho flexível” na acepção do art.º 56 do Código do Trabalho. Com efeito, o n.º 2 daquele artigo define que horário flexível é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário” cabendo ao empregador elaborar tal Horário dentro da amplitude determinada pelo Requerente, pela lei mas também pelos horários da Entidade Patronal no seu estabelecimento, no caso, no Hotel.

23. Sucede que, o pedido que V. Ex.<sup>a</sup> apresenta, não se enquadrará no âmbito de aplicação do art.º 56º do CT, uma vez que aquilo que requer é um horário, de Segunda a Sexta-feira, que termine às 18 horas e 30 minutos. Ora, ao limitar o seu horário a essa hora, V. Ex.<sup>a</sup> não só está a impedir a sua Entidade Empregadora de fixar a hora de saída como, por outro lado, também inviabiliza o sistema de horários rotativos em vigor no Hotel (...), que esta empresa explora.

24. Acresce ainda que, neste regime e num pedido de autorização de horário flexível, não é possível que um trabalhador venha a efectuar mais de seis (6) horas consecutivas de trabalho, nem mais de dez (10) horas de trabalho diário (art.º 56.º do Código do Trabalho).

25. Tal significa que, a ser possível equacionar um qualquer horário, pois V. Ex<sup>a</sup> teria sempre que perfazer mais de seis (6) horas consecutivas de trabalho entre o início do período normal de trabalho diário e o intervalo de descanso, ou entre este e o horário de saída, o que é manifestamente ilegal. Ou seja, no contexto descrito, e no nosso entendimento, o pedido feito por V. Ex<sup>a</sup> não se encontra legalmente enquadrado nos termos previstos no n.º 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, pelo que, o seu pedido será sempre de indeferir e ser recusado.

26. Uma organização do horário de V. Ex<sup>a</sup> num qualquer outro “arranjo” sempre viria a provocar ainda maiores transtornos, com a necessidade de rever todos os turnos existentes, novamente em claro prejuízo dos direitos dos restantes trabalhadores.

27. Acresce ainda, sem contudo prescindir, que

2) Quanto à recusa em virtude de exigências imperiosas do funcionamento do nosso estabelecimento que obstam à atribuição de tal horário:

28. Como se viu, face ao tipo de actividade (Hotelaria e Restauração) desta empresa, a Gerência do Hotel possui actualmente quatro (4) turnos na Recepção: Manhã: 07:30 — 16:00, Tarde: 15:30 — 00:00, Intermédio: 10:30 — 19:00, e Noite/Nocturno: 23:30 — 08:00. Ora, face à excelência no serviço prestado e à exigência dos nossos Clientes, mas também para o devido funcionamento do Hotel (uma vez que sem recepção não é possível receber os Clientes, verificar reservas, fazer check-ins e check-outs, etc. etc.), em cada turno, deverá haver sempre um funcionário especializado (Recepcionista, Night Auditor ou Chefe de Recepção) naquela Recepção. Isto é, e será, ponto assente.

29. Na verdade, o Hotel (...) tem oito (8) funcionários adstritos ao Departamento de Recepção - um deles é V. Ex.<sup>a</sup> — e o número de trabalhadores alocados a este Departamento depende das respectivas necessidades sendo que, como se viu, actualmente é indispensável a presença permanente de um funcionário especializado. Como se disse, a (...) tem a sua actividade centrada na prestação de serviços de hotelaria na qual tem como público-alvo os Turistas, sobretudo turistas estrangeiros que, diariamente invadem o nosso País e a cidade de Lisboa,

*ficando hospedados nas centenas de Hotéis actualmente existentes na capital entre os quais, e felizmente, no Hotel (...).*

*30. Sucede que, neste âmbito, o serviço prestado pelo Departamento de Recepção já é — e tem de continuar a ser — um dos cartões de visita do nosso Hotel, sendo também conhecida a necessidade de assegurar, com a qualidade indispensável e sempre presente na Clientela “target” todas as operações de reserva, entrada e saída, com emissão da devida documentação, sobretudo nos períodos de pico de check-in e check-out, mas também aquando de pedidos vindos dos quartos e que necessitam de ser transmitidos a outros departamentos, como sejam o serviço de quartos, a lavandaria ou as refeições, dos pequenos-almoços aos jantares, nomeadamente os servidos no Restaurante “...”, sito no Hotel.*

*31. Ora, considerando as funções exercidas por V. Ex.a, bem como a organização e funcionamento do Departamento de Recepção, é de todo impossível atribuir a V. Ex.<sup>a</sup> o horário que solicita pois que essa alteração iria pôr em causa toda a operacionalidade do próprio Departamento, pois convém não esquecer que, no Hotel (...), os quatro (4) funcionários do sexo masculino são os únicos que asseguram rotativamente o turno nocturno, e as restantes quatro (4) funcionárias se repartem, também em regime de rotação, pelos restantes turnos, tendo todos direitos e obrigações no que diz respeito à prestação de trabalho, a baixas, a faltas ou ao gozo de períodos de descanso diário e semanal.*

*32. Tudo isto para dizer que o V/ pedido, para além de inviabilizar os turnos já existentes, de natureza rotativa, do ponto de vista interno e organizativo, o horário solicitado obriga um Departamento essencial como é o da Recepção, a ficar sem qualquer funcionário durante períodos temporais em que o funcionamento do mesmo, para além de essencial, é indispensável.*

*33. Por outro lado, e em face dos turnos existentes, a extensão do horário de trabalho de V. Ex.<sup>a</sup> até às 18:30 leva a uma duplicação (para não dizer triplicação) de funcionários na Recepção entre as 15:30 horas e as 18:30 horas, sem que para tal haja qualquer justificação ou racional.*

*Ou seja, o Hotel (...) não retirará qualquer utilidade de um horário em que um Recepcionista ocupe de Segunda a Sexta-feira a recepção, entre as 07:30 horas e as 18:30 horas, deixando todos os outros horários e dias para os restantes trabalhadores, sendo que o sistema de horários rotativos, nos moldes em que tem vindo a ser aplicado, é o único que permite à empresa garantir que, no Hotel existe sempre um Recepcionista no Departamento e no Hotel, nos horários fixados e naturalmente sempre atendendo às normais flutuações de clientes ao longo do dia e à passagem*

*dos assuntos e procedimentos em curso de um turno para outro, já que em determinados horários, excepcionalmente se justifica ter trabalhadores de dois turnos diferentes a prestar serviço à mesma hora.*

*34. Contudo, um dos aspectos mais gravosos do V/ pedido é o facto de pretender ter as “folgas” exclusivamente aos fins-de-semana. Na verdade, deveria V. Ex. saber que as nossas taxas de ocupação aumentam exponencialmente aos fins de semana e aos feriados. Como é obvio, os turistas nossos Clientes viajam sobretudo ao fim-de-semana e nos dias de férias e, por isso, é também nesses dias em que aumenta o trabalho, pois, se aumentam as estadias também aumenta o serviço de recepção.*

*35. Como está fácil de ver, face à organização interna do Departamento, é impossível essa atribuição de folgas ao fim de semana, até por manifesto prejuízo dos restantes funcionários do Departamento já que é objectivamente impossível crer que, de entre sete (7) funcionários, quatro (4) dos quais os únicos a assegurar o turno da noite, seja possível garantir a prestação de serviço nas vinte e quatro (24) horas do dia, e suprir as ausências uns dos outros, seja por folga, férias ou baixa, sobretudo ao fim-de-semana. Por outro lado, ao ser concedido esse horário, o que não se concebe, nos dias feriados — dias em que a taxa de ocupação é, por natureza, francamente mais elevada — nunca poderia também haver sequer turno de reforço, nem qualquer folga de um dos seus Colegas, o que é ilegal e inadmissível.*

*36. O segundo aspecto gravoso prende-se com a afirmação de que “O horário pretendido poderá sofrer ligeiras alterações, sempre que o bem-estar da criança esteja em questão, a que se dará conhecimento com antecipação possível. Com efeito, se a aplicação do horário em regime flexível nos termos solicitados, o qual não se concede que seja aplicado, teria por objectivo, segundo V. Ex.<sup>a</sup>, “permitir e assegurar o acompanhamento da menor na sua vida pessoal e escolar (...) e minimizar o impacto que a rotatividade dos horários dos progenitores tem no descanso e saúde da menor”, como poderão ocorrer alterações ao mesmo? Uma vez que V. Ex.<sup>a</sup> passaria a ter um horário em “regime de flexibilidade”, mas sempre fixo, encontrar-se-ia garantido aquele objectivo, não sendo susceptível, sem alteração profunda de circunstâncias, uma qualquer modificação. Deste modo, tal “divinação” da necessidade de alterações futuras, ainda que qualificadas de “ligeiras”, é bem demonstrativa da falta de fundamento do pedido efectuado e do conhecimento prévio da inexecuibilidade de prestação de trabalho por V. Ex.<sup>a</sup> dentro do horário e nos termos pretendidos, deixando esta Empresa totalmente dependente, na organização do serviço de um Departamento tão essencial como é o da Recepção, de uma Trabalhadora que, como se viu, obrigou já a concessões e alterações profundas no tempo e*

*modo de prestação de trabalho pelos seus colegas, e que poderá vir a forçar a aplicação de novas mudanças sem um período significativo de antecipação (quando os horários são fixados mensalmente, como é do V/ conhecimento), gerando instabilidade, mau estar e criando situações de impossibilidade pessoal (e sobretudo legal) de prestação de trabalho pelos seus colegas.*

*37. Na verdade, independentemente de compreendermos as suas necessidades familiares — situação que quer esta Empresa, quer os seus Colegas, sempre respeitámos, como se viu, dando-lhe maior flexibilidade e quase sempre horários do turno da manhã, permitindo até o gozo de folgas a que ainda não tinha direito, a verdade é que não podemos prejudicar os restantes trabalhadores, criando situações de desigualdade gritante, de desarticulação de trabalho, gerando conflitos internos na equipa e, no limite, situações de ilegalidade com a qual o Hotel e a sua Gerência não podem pactuar, com todos os prejuízos que daí possam resultar para a Empresa e para o próprio funcionamento do Hotel.*

*38. Como é sabido, operacionalmente, a equipa da Recepção trabalha por turnos e horário rotativos, em contacto direto com os Clientes mas, face à natureza da actividade, sempre volátil no volume de trabalho, esta Entidade Patronal não tem capacidade nem estrutura laboral para encaixar V. Ex. no horário pretendido, até porque nem sequer existe, na sua organização, esse tipo de horário, sobretudo com as folgas desejadas...!!*

*39. Os motivos expostos, constituem no entendimento da Gerência (...) exigências imperiosas relacionadas com o modo de funcionamento e de organização do Hotel que obstam à atribuição do horário solicitado por V. Ex.<sup>a</sup>, sendo com base nesses motivos que a empresa manifesta a intenção de recusar o seu pedido de alteração de horário de trabalho.  
(...)"*

**1.4-** Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, apresentada pela trabalhadora datada de 15/02/2018, nos termos a seguir transcritos:

*"(...) Rececionei por via postal, no dia 15 de Fevereiro do presente ano, a resposta (...) que passo a responder e esclarecer:*

- O meu pedido de horário flexível, não tem como intuito colocar em causa as boas práticas (...) para que os trabalhadores possam conciliar a atividade profissional com a vida familiar.*
- Contudo, não posso concordar com o mencionado no ponto cinco. O privilégio, como o assim o apelidam ao longo do documento, ocorreu uma vez e deveu-se à alteração de posto de trabalho do meu cônjuge, ..., ... da ... Esta mudança a cartou alteração de horário*

e conseqüentemente houve a necessidade de estruturar a vida familiar para que a menor não ficasse desprotegida.

- Saliento que o horário do departamento da receção, é publicado, por norma, na recta final do mês, tome-se o exemplo da escala do mês de Fevereiro, que foi enviada por email no último dia do mês de Janeiro. Mais declaro que o gozo de folgas “antecipadas” não se trata nada mais, nada menos, que a compensação por feriados trabalhados e de dias a haver numa escala de 48h semanais, que por vezes cumprimos. Esses “benefícios” assim chamadas no documento, permitem assegurar que a minha filha nunca esteja sozinha.

Como é compreensível, no seio de uma família que trabalha por turnos, nem sempre é fácil conciliar os horários que permitam o bem estar da menor de 4 anos. Quando é de todo impossível, devido a assegurar o bom funcionamento do departamento da receção recorro às minhas vizinhas ... e ..., para ficarem com a menor.

- No ponto 19, é referido a minha permanência na mesma residência desde que a minha filha nasceu. A verdade é que tenho a mesma morada há 8 anos, até posso não ter mudado de casa, mas há quatro anos fui mãe e há um ano o meu cônjuge mudou de posto, passando a fazer parte da ... de ... Como é bem sabido por parte de vossa Excelência, as ... são uma constante nas escalas de serviço e muitas vezes são marcadas “em cima” da hora. Para além, de que os acidentes rodoviários também não escolhem dia nem hora.

- Compete-me informar, igualmente o horário do meu cônjuge: em turnos rotativos de segunda a domingo: 2 turnos de 00h00 - 08h30; 2 turnos de 07h45— 16h30; 2 turnos de 15h45 — 00h00 seguido de 4 folgas.

- “O horário flexível, nos termos do art. 56º da Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro, possibilita o direito a trabalhar em regime de horário flexível, e pode ser exercido por trabalhador que tenha filhos menores de 12 anos, podendo igualmente ser exercido por qualquer dos progenitores, no caso em apreço a ora exponente”.

- Para o bem estar da criança e evitar faltas ao trabalho, não só tenho contado com a boa vontade da minha equipa, como também das minhas vizinhas ... e ... A primeira, voltou a ser mãe, não tendo a mesma disponibilidade para acolher a ..., aos fins-de-semana. Por outro lado, a filha de ..., entrou para a Primária, reduzindo o apoio que nos vinha a ser dado, até então, na recolha e entrega da ... na ..., pois andavam ambas na mesma escola.

- O pedido de horário flexível não se trata de um capricho, mas de uma necessidade de conciliar e melhorar o bem estar da minha filha. Acresce informar que, a ..., nos primeiros 2 anos frequentou a ..., mas o período de férias e de pausas praticados pela instituição inviabilizou a permanência da menor e levou à conseqüente troca de Instituição para a .... O horário da instituição figurou em anexo no pedido de horário flexível. Como exposto, verifica-se que sempre existiu um enorme esforço de conciliação da vida familiar com a pessoal sem

*colocar em causa a minha prestação de trabalho e conseqüentemente o bom funcionamento do hotel*

- *Tomando em consideração o mencionado igualmente nos pontos 10 e 12, da carta de resposta (...), afirmo ser de meu conhecimento os horários descritos no contrato de trabalho, assinado em 2008.*

- *É totalmente, verdade que desde 2012 não exerço o turno da noite, mas também é de salientar que devido à ocupação do Hotel (...), por vezes trabalho seis dias por semana, o que perfaz 48h semanais.*

- *O horário flexível, refiro-me nesses termos em virtude de ser essa a sua nomenclatura legal, não se trata de um "horário fixo" como (...) faz querer passar, e tal fica desde já escrito, que não pretendo um tratamento diferenciado ou ilegal. Apenas pretendo conciliar os deveres parentais com a vida profissional e que isso fique bem claro.*

- *Pelo exposto, julgo poder desempenhar as mesmas funções nos horários 07h30 às 16h00, turno da manhã, e 10h00 às 18h30 (que pode ser variável, como informa o Hotel). Pontualmente, poderei exercer outro horário, quando solicitado pelo Hotel (...), desde que o pedido seja comunicado com a devida antecedência, para que os interesses da minha filha estejam salvaguardados. Estou aberta a uma eventual discussão por forma a chegarmos a um entendimento, relativamente à melhor forma para conciliar os horários pretendidos.*

- *O horário solicitado, não é de todo descabido, como afirmado, pois já foi praticado outrora neste hotel, apenas tendo sido reajustado pelo atual chefe de receção. Como o nome o diz "variável", ou seja, poderá variar consoante a necessidade do Hotel.*

- *É de salientar que o hotel ..., na alçada da mesma direção, o horário designado por "variável/intermédio" é realizado entre as 10h00 e as 18h30, sendo a receção composta pelo mesmo n° de 8 elementos e uma capacidade de 83 quartos (face a 66 do hotel ...).*

- *Julgo que, em bom rigor, estamos a falar de algo perfeitamente viável, logo que haja boa vontade e estima por alguém que sempre cumpriu de forma criteriosa e com prestígio para o bom nome do Hotel (...).*

- *Reconheço desempenhar maioritariamente os turnos da manhã, mas continuo a realizar o turno da tarde e inevitavelmente aos fins de semana, conforme figura no horário em anexo.*

- *Perante estas circunstâncias, são os turnos da tarde que mais me obrigam a solicitar aos meus colegas as já referidas trocas de turno. A aceitação do meu pedido de horário flexível, iria evitar os constantes pedidos para troca de turnos aos colegas do meu departamento, que desta forma seriam menos prejudicados.*

- *Caso restem dúvidas, relativamente às trocas, menciono a minha antiga colega ... que sempre se dispôs a trocar comigo.*

• *Tenho a mencionar, que os meus colegas tal como as minhas chefias, foram informadas pessoalmente, da intenção de requerer o horário flexível. Tendo recebido por parte dos primeiros total compreensão, portanto discordo de eventuais descontentamentos no seio do Departamento. Desta feita, tenho de discordar com a afirmação de vossa Excelência mencionado no ponto 36.*

• *O horário que proponho, apenas pretende salvaguardar a entrada e saída da minha filha na instituição que frequenta, não comprometendo o funcionamento do hotel, nem criar mau estar entre os elementos da equipa por quem tenho bastante estima e respeito, e para além de mais, os dois 2 elementos femininos já demonstraram por várias vezes preferir fazer o turno da tarde. A esses e aos restantes devo a minha gratidão!*

• *No decorrer dos últimos 4 anos, apenas me sinto “privilegiada” no que se refere ao facto de ter uma menina linda e com saúde, que se refletiu nas poucas baixas por assistência à família.*

• *Quanto ao ponto 20, creio que o acompanhamento de uma criança pelos pais é sempre essencial em qualquer fase etária. O facto do meu pedido, só ser feito agora, está relacionado, como referido, com as novas funções profissionais do meu cônjuge e com todas as exigências inerentes a responsabilidade enquanto pais. Saliento, que a complexidade e dificuldade em conjugar os horários com o ..., apenas tem sido possível, com a ajuda de amigos e que em virtude do narrado, não dispõem da mesma disponibilidade para ficarem com a ..., o que me levou em último recurso a recorrer ao pedido para horário flexível.*

• *Por tudo o acima mencionado e exposto pela “...” que no “princípio da boa fé, tenta a conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos trabalhadores...”, estranho as afirmações e posição em relação à recusa do horário flexível.*

• *Por último, sempre dei o meu melhor para o bom funcionamento do Hotel, procurando a boa comunicação entre departamentos, a satisfação do cliente e o exemplo disso, julgo ser o aumento de ordenado que me foi atribuído em 2017.*

*(...)”*

**1.5** - A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com cópia do atestado da Junta de Freguesia da área da residência da trabalhadora; cópia do cartão de cidadão da menor; cópia da Declaração emitida pela entidade patronal do progenitor da menor; cópia da Declaração do Estabelecimento de Ensino que comprova a matrícula da menor e o horário praticado e cópia do horário dos trabalhadores referente ao mês de Fevereiro de 2018 e dos turnos praticados.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1** 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 n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE).
- 2.2** 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”.
- 2.3** 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.
- 2.4** A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais*

*eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres” (Considerando 12), e de garantir que “o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).*

- 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** 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.
- 2.7** No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:
- “ 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.”*

E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à 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.”*

- 2.8** Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. 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.
- 2.9** O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.9.1** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:
- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
  - b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

- 2.9.2** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.
- 2.9.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.9.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, 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.<sup>1</sup>
- 2.10** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em 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”.
- 2.10.1** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

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”.

**2.10.2.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá 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.

**2.11.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada 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.

**2.12** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

- 2.13** No caso em análise, a trabalhadora apresenta um pedido para trabalhar em horário flexível, de modo a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, pretendendo exercer a sua atividade entre as 7h30 e as 18h30, de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira, por ser mãe de uma criança com 4 anos de idade, menor de 12 anos, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação.
- 2.14** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser 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/ou 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>2</sup>
- 2.15** E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.
- 2.16** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora os seguintes factos:
- A existência de vícios nos pressupostos da atribuição do pedido e em exigências imperiosas do funcionamento do serviço. Quanto à existência de vícios no pedido, alega que não concebe que o horário de trabalho pretendido pela trabalhadora seja um horário flexível na aceção do artigo

---

<sup>2</sup> Neste sentido, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: "*Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.*" (sublinhado nosso)

56º do CT, porquanto cabe ao empregador elaborar o horário dentro da amplitude determinada pela requerente, pela lei, mas também pelos horários da entidade empregadora no seu estabelecimento. Ao limitar o seu horário ao período pretendido, não só está a impedir a entidade empregadora de fixar a hora de saída como, por outro lado, também inviabiliza o sistema de horários rotativos em vigor no estabelecimento. Por último, considera que o pedido não se encontra legalmente enquadrado nos termos do nº 4 do artigo 56º do CT.

- No que respeita às exigências imperiosas do funcionamento do serviço que obstam à atribuição do horário, invoca que a gerência do hotel possui actualmente quatro turnos na receção: Manhã: 07:30h – 16:00h, Tarde: 15:30h – 00.00h, Intermédio: 10:30h – 19:00 (Variável) e Noite: 23:30h – 08:00 e tem oito funcionários adstritos ao departamento da receção. Face à excelência no serviço prestado e à exigência dos clientes, mas também para o devido funcionamento do hotel (uma vez que sem receção não é possível receber os clientes, verificar reservas, fazer checks-ins e check-outs, encaminhamento de pedidos a outros departamentos como seja, serviço de quartos, lavandaria, refeições ) em cada turno, deverá haver sempre um funcionário especializado (receptionista, Night Auditor ou chefe de receção) na receção.
- Considerando as funções exercidas pela trabalhadora - rececionista de 1ª, bem como a organização e funcionamento da receção, é de todo impossível atribuir o horário requerido pois que essa alteração iria colocar em causa toda a operacionalidade do próprio departamento, inviabilizando os turnos já existentes e obrigando a que um departamento essencial fixasse sem qualquer funcionário durante períodos temporais em que o funcionamento do mesmo, para além de essencial, é indispensável.

Refere para reforçar a ideia de inoperacionalidade do departamento caso o horário da requerente seja autorizado o facto dos quatro funcionários do sexo masculino serem os únicos que asseguram rotativamente o turno nocturno e as restantes quatro funcionárias repartem-se, também em

regime de rotação, pelos restantes turnos, tendo todos direitos e obrigações no que diz respeito à prestação de trabalho, baixas, faltas, ou ao gozo de períodos de descanso diário e semanal.

- Por último, destacar que a entidade empregadora menciona que tem tentado cumprir ao máximo o princípio constitucional da conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos seus trabalhadores e colaboradores, pelo que os horários em vigor foram sempre elaborados, por acordo e com a anuência de todos os trabalhadores, de forma a ser possível conciliar a vida profissional com a vida familiar de cada um. Acrescenta que em reuniões de departamento, o respectivo chefe solicitou especial atenção e receptividade aos restantes trabalhadores, caso a trabalhadora requerente sugerisse ou pedisse trocas de horários e de folgas, precisamente, pelo facto de ser, até ao presente momento, a única mãe daquela equipa, possuindo um tratamento “privilegiado” em relação aos demais funcionários.

**2.17** Face ao alegado na intenção de recusa, no tocante à existência de vícios no pedido, o entendimento plasmado não pode colher, por não possuir correspondência com a letra da lei, em concreto, o disposto no artigo 56º do CT. Tal como já mencionado no ponto 2.14 e ponto 2.15 do presente parecer, esta Comissão tem entendido ser enquadrável no conceito de horário flexível, a indicação de uma amplitude horária diária ou semanal que se afigura como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida família, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário e podendo ou não corresponder a períodos fixos.

**2.18** Por outro lado, na elaboração do horário flexível a entidade empregadora deve ter presente o disposto no nº 3 do artigo 56º do CT, estabelecendo o nº 4 do mesmo artigo, a duração máxima de um dos períodos de trabalho, findo o qual há lugar a intervalo de descanso, bem como a duração máxima de um período normal de trabalho por dia, de forma a impor limites aos períodos de trabalho de qualquer trabalhador/a, em regime de horário flexível, evitando

excessos e desvios legais às normas que regulam a duração e organização do tempo de trabalho.

- 2.19** Como tal, tendo a trabalhadora indicado um horário das 07:30 às 18:30, que revela uma amplitude horária diária bastante alargada, abrangendo o turno da manhã, o pedido mostra-se válido, reunindo os pressupostos do artigo 56º do CT, na medida em que respeita os horários e turnos praticados pela entidade empregadora, “(...) cabendo à entidade empregadora elaborar tal horário dentro da amplitude determinada pela requerente, pela lei (...)” conforme é sua competência nos termos do artigo 212.º do Código do Trabalho.
- 2.20** A lei exige que, em caso de recusa a entidade empregadora fundamente a recusa do horário flexível requerido em razões imperiosas do funcionamento ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, ou seja, o interesse do serviço seja fundamentado em razões imperiosas, e, portanto, a fixação do horário de trabalho de um/a trabalhador/a pela entidade patronal, deve ter em conta o funcionamento do serviço.
- 2.21** Assim, não deve a entidade empregadora basear a recusa sem apresentar fundamento do que alega, ou seja, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento do serviço. Ora, relativamente às exigências imperiosas do funcionamento do serviço alegadas pela entidade empregadora, haverá que dizer que, apesar de indicar como necessidade que todos/os os/as trabalhadores/as realizem as suas tarefas por turnos e, em regime de rotatividade, e, em particular, a trabalhadora requerente, por força das suas funções, não concretiza quais as funções específicas desempenhadas pela trabalhadora e não demonstra em que consiste a diferenciação de funções e o porquê da sua indispensabilidade na organização do funcionamento do serviço, bem como não demonstra quantos/as trabalhadores/as trabalham em cada turno e as respectivas funções e qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as

diversos/as trabalhadores/as; tão pouco demonstra em que medida e quais os períodos de tempo que, em seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, com a atribuição deste horário à trabalhadora, face aos meios humanos necessários e disponíveis, pelo que apenas nos resta concluir pela não demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

**2.22** Aliás a entidade empregadora refere que devido à excelência do serviço prestado e exigência dos clientes, bem como para o bom funcionamento do hotel, em cada turno deverá existir sempre um funcionário especializado na receção, fazendo crer que a trabalhadora seria a única pessoa com a categoria de rececionista de 1ª e que não poderia trabalhar no mesmo turno do Chefe de Receção, que maioritariamente, pratica o turno da manhã. Ora, do horário elaborado para o mês de fevereiro de 2018, remetido pela entidade empregadora, verifica-se que existem três rececionistas de 1ª, dois Night Auditors e um Chefe de Receção, pelo que também não demonstrou que a trabalhadora não possa ser substituída nos restantes turnos, por esta razão em particular, ficando assegurando o regular funcionamento do serviço.

**2.23** É ainda importante não esquecer que é da competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> No que concerne à harmonização entre as normas, que resultam do disposto no nº 2 do artigo 56º e no nº 3 do artigo 56º conjugado com artigo 212º ambos do CT, mencione-se o já citado Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, que refere: "Aos direitos constitucionais de livre iniciativa económica e à liberdade de organização empresarial, são também oponíveis os direitos, também tutelados constitucionalmente, a conciliação entre a atividade profissional e familiar (art. 50º, nº 1, al. b)), o direito à família e proteção da vida familiar (art. 67º, nº 1) e, especificamente, o disposto no art. 68º, nºs 1 e 4, todos da CRP, dispondo este nº 4 que "a lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar". Por sua vez, o CT deu concretização à tutela da parentalidade nos termos dos arts. 33º e segs, 127º, nº 3, e 212º, nº 2, realçando-se que, no que ao art. 56º se refere e, sendo a própria lei que, nessa medida e tendo ainda em conta que salvaguarda os poderes do empregador nos termos do nº 2 desse preceito, estabelece uma limitação aos seus poderes diretivos consagrados no art. 97º do CT."

- 2.24** Por diverso prisma, sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.
- 2.25** Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do estabelecimento ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.26** Saliente-se 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, 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 protecção ao exercício da parentalidade.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1. A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora "...", relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...
- 3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora 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.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 21 DE MARÇO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP-CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**