

PARECER N.º 260/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a 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 12.02.
Processo n.º 760 - FH/2023

I – OBJETO

- 1.1. Em 14.02.2023, a CITE recebeu da empresa ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. No seu pedido de horário flexível, de 11.01.2023, a trabalhadora, em impresso da empresa para preencher, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. A trabalhadora requerente tem um/a filho/a menor de 12 anos, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.
 - 1.2.2. A trabalhadora pretende a renovação do seu horário das 6h30 às 12 e das 12h às 15h, apenas nos dias úteis.

- 1.3. Em 27.01.2023, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Acusamos a receção, no dia 11 de janeiro de 2023, do requerimento no qual solicitou que lhe fosse autorizada a realização de um horário de trabalho flexível, das 6h30 às 12 e das 12h às 15h, apenas nos dias úteis.*
- 1.3.2. *Antes de mais, como bem sabe, na sequência do seu anterior pedido de horário flexível formulado em junho de 2022, o qual foi aceite, V. Exa. passou a prestar trabalho apenas nos dias úteis desde aquela data (sendo aliás a única colaboradora da seção que tem os seus dias de descanso semanal aos fins de semana). Ainda assim, esta aceitação causou constrangimentos à operação do Hotel, uma vez que as taxas de ocupação do empreendimento registam valores mais altos precisamente aos fins de semana e feriados.*
- 1.3.3. *Assim sendo, do pedido formulado cumpre-nos apenas analisar o relativo à prestação de trabalho entre as 6h30 às 12 e das 12h às 15h.*
- 1.3.4. *Ora, V. Exa. detém a categoria profissional de diretora de restaurante, exercendo funções na seção ... do mencionado empreendimento.*
- 1.3.5. *A referida seção funciona diariamente, das 6h às 0h, sendo o respetivo trabalho assegurado atualmente num dos seguintes horários: M - 06:00-14:30; MI - 07:00-15:30; M2 - 08:00-16:30; I - 09:00-17:30; T - 15:30-00:00; Ti - 14:30-00:00. Todos eles com um intervalo de descanso de 30 minutos.*
- 1.3.6. *A referida seção do restaurante dispõe de uma equipa constituída por 13 elementos, a generalidade que assegura turnos rotativos, por forma*

a dar resposta ao serviço prestado no período de funcionamento do restaurante, nomeadamente à oferta de pequenos-almoços, almoços, jantares, Room Service (todo o período), Bar (todo o período) e ocasionalmente à realização de eventos.

- 1.3.7.** *Ora, o serviço de pequenos-almoços abre às sete da manhã para os clientes, o que implica que o primeiro horário da manhã (designado por "M") se inicie uma hora antes, ou seja, às seis da manhã. Este período de 1 hora antes do restaurante abrir é essencialmente de montagens da sala do restaurante para o pequeno-almoço, pelo que não se justifica a presença de um colaborador com um cargo de direção, sendo apenas assegurado por colaboradores de um nível inferior devidamente formados para o efeito.*
- 1.3.8.** *Acresce que, atenta a sua categoria profissional de ... compete-lhe dirigir e coordenar o setor de comidas e bebidas, nomeadamente verificando a qualidade do serviço prestado aos clientes. Para além do mais, compete-lhe coordenar a equipa, assegurar o acompanhamento dos elementos da equipa e ainda o acompanhamento do turno da manhã até ao seu termo às 15h30 e a passagem de turno para o chefe do turno da tarde que entra precisamente às 15h30.*
- 1.3.9.** *Ora, atento tudo o exposto anteriormente, para o bom funcionamento da seção importa que o seu horário não se inicie nunca antes das 7h e que se termine antes das 15h30, pelas razões expostas. Sendo que se mostra adequado que seja praticado um turno compreendido entre as 8h e as 16h30 (horário "M2").*

- 1.3.10. *Em suma, face à impossibilidade de substituí-la, informamos que é nossa intenção, ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, recusar parcialmente o seu pedido quanto às horas de início e termo do seu período normal de trabalho diário.*
- 1.3.11. *Mais, para além destes argumentos, o certo é que atendendo aos n.ºs 1 e 2 da Cláusula 16ª do CCT, aplicável às relações de trabalho — CCT entre a AHP e o SITESE, publicado no BTE n.º 48, de 29 de dezembro de 2021, ao acedermos ao seu pedido, a nossa empresa ver-se-ia obrigada a retribuir o período de 30 minutos compreendido entre as 6h30 e as 7h, com um acréscimo de 50%, já que esse período seria considerado como trabalho noturno. O que representaria um custo superior para o hotel.*
- 1.3.12. *Ainda assim e por forma a ir ao encontro das suas expetativas, como sempre fizemos, estamos na disposição de criar um novo turno compreendido entre as 07h30 e as 16h, com um intervalo de 30 minutos”.*
- 1.4. Não consta do presente processo que a trabalhadora requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 56.º, n.º1 do Código do Trabalho (CT) estabelece que “o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime

de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

- 2.1.1.** Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional - o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º1 do artigo 59.º da C.R.P.).
- 2.1.2.** Para que o 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 de trabalho 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”.*
- 2.1.3.** Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pela entidade empregadora com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador/a se este for indispensável, (artigo 57.º n.º2 do CT).
- 2.2.** Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º2 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 diário”.*

2.2.1. Nos termos do n.º3 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 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”.*

2.2.2. O n.º4 do citado artigo 56.º estabelece que *“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”.*

2.3. Recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos/as trabalhadores/as, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que *“a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”*, e que *“os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade”*, estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.

- 2.4. No que respeita aos fins de semana, os artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho definem os conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho, que estão subjacentes à definição de horário flexível, a que aludem os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 2.5. Com efeito, o artigo 198.º do CT refere que *“o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho”*.
- 2.6. O n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende *“por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal”*. E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que *“o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”*.
- 2.7. A este propósito, ensina o prof. Monteiro Fernandes, que *“o horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e de saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso”* [pág. 336 da 12ª edição (2004), da sua obra “Direito do Trabalho”].
- 2.8. No que se refere ao horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, é de salientar que dentro do citado horário flexível cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho

semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

- 2.9.** Assim, ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.
- 2.10.** Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador, se concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do trabalhador, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente processo à CITE, a entidade empregadora cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º.
- 2.11.** Na verdade, nos termos do citado n.º 2 do artigo 57.º 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”, destacando-se no que concerne às exigências imperiosas o cumprimento das normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa.
- 2.12.** Ora, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que o empresa não concretiza os períodos

de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora, no seu local de trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da empresa ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., por forma a que, dando cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do seu setor de atividade, a trabalhadora requerente possa gozar, o máximo possível, o horário que solicitou, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalha.
- 3.2. A entidade empregadora 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, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO EM 15 DE MARÇO DE 2023, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,
COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE**

PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL,
DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP –
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.