



## PARECER N.º 97/CITE/2012

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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, solicitado por ..., S.A.  
Processo n.º 415 – FH/2012

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu, em 2012.05.04, da Administração da sociedade ..., S.A., com sede no ..., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de copeira, a prestar serviço no Hotel ..., estabelecimento com a categoria económica principal de hotel-apartamento com restaurante.
- 1.2. O requerimento de autorização de trabalho em regime de horário flexível está datado de 2012.04.10 e entregue pela trabalhadora à respetiva direção da unidade hoteleira em que trabalha está formulado nos termos que se transcrevem, ainda que agora reduzido ao que de essencial ao pedido importa:

(...)

*Venho por este meio solicitar um horário flexível, quando terminar a amamentação, uma vez que me encontro com duas crianças menores a cargo em comunhão de mesa e habitação, não me possibilitando fazer*



*horários noturnos, em confirmação envio comprovativo da junta de freguesia da minha residência.*

*Solicito de acordo com as vossas possibilidades facultarem-me um horário entre as 8h e as 18h.*

*(...)*

**1.3.** O processo remetido à CITE integra a cópia do aludido comprovativo da comunhão de mesa e habitação da trabalhadora com os seus dois filhos, no caso a cópia de um atestado da Junta de Freguesia da ... a comprovar, de acordo com documentos existentes, que os três residem na morada indicada e sob o referido regime de comunhão e que o marido da trabalhadora, ... está emigrado no estrangeiro, sendo por este motivo a única responsável pelos seus filhos ... de 11 anos de idade e ... de 1 ano de idade.

**1.4.** Os termos da intenção de recusa pela entidade empregadora do pedido da trabalhadora em análise, que foi entregue em mão à trabalhadora em 2012.04.24 conforme nota manuscrita desta, inscrita no original da comunicação, são os seguintes:

*(...)*

*Exma. Senhora,*

*Acusamos a s/carta datada do passado 10 de abril de 2012, na qual nos solicita autorização para trabalhar em horário flexível, entre as 8 e as 18 horas.*

*Como é do s/conhecimento, a secção da copa, do Hotel ..., funciona todos os dias do ano, das 7 às 23 horas, sendo o respetivo serviço assegurado, para além de V.Exa., por três outras colaboradoras - ..., ... e ... -, ou seja, dispondo aquela secção dos elementos estritamente necessários ao seu funcionamento.*

*Durante aquele período, compete às colaboradoras da copa assegurar o trabalho de limpeza e tratamento das louças utilizadas no restaurante, no refeitório do pessoal, no roomservice e no bar do empreendimento e, bem assim, da louça e dos utensílios de cozinha.*



O período de laboração daquela secção, é assegurado por 2 horários:

> Horário M - 7h às 15h30m;

> Horário T - 14h30m às 23h.

Assegurado da seguinte forma:

Trabalhador/a	2. <sup>a</sup> Feira	3. <sup>a</sup> Feira	4. <sup>a</sup> Feira	5. <sup>a</sup> Feira	6. <sup>a</sup> Feira	Sábado	Domingo
1	T	T	T	F	F	T	T
2	M	M	M	M	F	F	M
3	T	T	T	T	T	F	F
4	M	F	F	M	M	M	M

*F – Descanso*

Como V. Exa, bem sabe, é imprescindível a presença de, pelo menos, uma colaboradora na secção da copa durante o s/período de funcionamento, todos os dias da semana, das 7 às 23 horas.

Atentos os recursos humanos disponíveis - 4 colaboradoras -, tal só se mostra possível se 2 colaboradoras assegurarem o horário M e as outras 2, o horário T, conseguindo desta forma assegurar a presença de uma colaboradora em cada um dos horários e durante todo o período de funcionamento da secção, mesmo nos dias em que o colega com o mesmo horário goze os dias de descanso semanal e nas situações de férias.

Ora, como sabe, o regime de trabalho flexível visa permitir que o trabalhador que dele beneficie possa gerir o seu tempo de trabalho, isto porque o período de presença obrigatória e marcado pelo empregador é apenas as 4 horas diárias, sendo o remanescente gerido de acordo com a sua conveniência e podendo ser compensado, efetuando este até 6 horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia, desde que para tanto respeite em cada período de 4 semanas, o período normal de trabalho semanal de 40 horas.

Mesmo competindo ao empregador a fixação de 1 ou 2 períodos de presença obrigatória e, bem assim, a indicação dos períodos para o início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não superior a 2h40m, verifica-se



*que este regime de trabalho se mostra totalmente incompatível com o funcionamento da referida secção, atendendo, nomeadamente, ao nº de colaboradores e ao seu período de funcionamento.*

*Senão vejamos, de 5.ª feira a Domingo, o horário T é assegurado somente por uma colaboradora, devido às folgas da colaboradora com o mesmo horário. Ora, se lhe atribuíssemos um horário flexível, com termo diário até às 18 horas, como solicitou, nas folgas da s/colega, o serviço da secção deixaria de ser assegurado, pelo menos, a partir das 18 horas, ou seja, durante 5 horas (das 18 h às 23h). Tal situação repetir-se-ia sempre que alguma funcionária da secção estivesse de férias. Mais, atendendo ao previsto neste regime de horário flexível, o período em que não seria assegurado o serviço podia até ser superior, já que V.Exa., de acordo com as s/ conveniências poderia gerir, o s/horário, dentro dos limites legais conforme já referido anteriormente.*

*Esta situação tornaria impossível que o serviço da copa fosse assegurado durante todo o s/período de funcionamento, afetando o funcionamento de outras secções do hotel, nomeadamente, do restaurante, do bar, do room-service e do refeitório.*

*Atenta a gestão e organização interna da respetiva secção, a ..., SA só poderia atender ao s/pedido se, para tanto, recorresse à contratação de outro colaborador ou à cedência de trabalhador temporário. O que, face à atual conjuntura, consubstanciaria uma péssima gestão dos recursos humanos disponíveis, com os prejuízos daí advenientes para a viabilidade económica do referido hotel.*

*Em suma, atendendo a exigências imperiosas do funcionamento da empresa, somos forçados a recusar o s/pedido, nos termos do disposto no nº 2 do artigo 57º do Código do Trabalho.*

*Melhores cumprimentos*

*(ass.)*

*Diretor Geral*

**1.5. A trabalhadora respondeu à intenção de recusa nos seguintes termos:**

*Ao*

*Exmo Senhor*



*Diretor do Hotel ...*

*(...)*

*Dando a resposta à carta de 24/04/2012 e nos termos do n.º 4 do artigo 57.º da lei n.º 7/2009, venho mais uma vez insistir com V. Exa. no sentido da minha impossibilidade de cumprir o horário que me indicam, pelos motivos que descrevi na carta de 10/04/2012 (Junto fotocopia do documento).*

*Caso V. Exas., manterem a vossa decisão de recusa, terei de recorrer aos Serviços competentes para regularização da situação, assim como à Autoridade para as Condições do Trabalho.*

*Os melhores cumprimentos.*

*Lisboa, 26 de abril de 2012*

*A Signatária*

*...*

**1.6.** No documento em que a entidade empregadora solicita o parecer prévio da CITE respeitante à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível e remete as cópias dos respetivos antecedentes, são prestados os seguintes esclarecimentos:

- a) o horário de trabalho praticado atualmente pela trabalhadora está reduzido a 6 horas para atender ao seu direito a dispensa para amamentação;
- b) por força do horário atualmente praticado pela trabalhadora, o funcionamento da copa tem sido assegurado por recurso, transitório, à contratação de trabalhadores temporários ou à afetação, àquela secção, de colaboradoras de outras secções, com os custos económicos e organizativos daí resultantes.

**1.7.** Em esclarecimento ulterior, a entidade empregadora submeteu à CITE as cópias do anexo A – quadro pessoal do Relatório Único do Hotel ..., a tabela com indicação das categorias profissionais, o quadro dos trabalhadores com vínculo à empresa, organizados por secção e dos horários de trabalho dos meses março, abril e maio de 2012.



- 1.7.1.** Relativamente ao quadro de pessoal, a entidade empregadora dá nota e remete cópia de documento nos termos do qual resulta que em 2011.11.01 o número de cinco trabalhadores com a categoria profissional de copeiro constante do mapa de pessoal do Relatório único de 2010 ter sido reduzido para quatro profissionais, por força de uma alteração de situação profissional e área de atuação de uma das profissionais, que passou a deter a categoria profissional de cozinheira de 3.<sup>a</sup> e assegurar funções na cozinha.
- 1.7.2.** Relativamente às outras 3 trabalhadoras que asseguram a atividade na copa pelos dois horários existentes, a empresa indica que beneficiam de horários individualmente acordados e que os mesmos se mantêm inalterados há vários anos.
- 1.7.3.** Reitera, por último, a entidade empregadora o seu entendimento de que a viabilizar o pedido em análise de atribuição de horário flexível entre as 8h00 e as 18h00, ainda que viesse a alterar para o segundo turno uma trabalhadora do primeiro turno, o horário flexível solicitado não asseguraria integralmente o horário da manhã no período entre as 7h00 e as 8h00, um período em que se regista um maior volume de trabalho devido ao serviço dos pequenos almoços.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 68.<sup>o</sup> da Constituição da República Portuguesa estabelece que:
- “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.”*



- 2.2.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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.”*
- 2.3.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.3.1.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:
- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
  - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
  - Apresentar declaração em como o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.
- 2.3.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode 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 trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.
- 2.3.3.** 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.



- 2.3.4.** 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>
- 2.4.** O presente processo reporta-se a um pedido de autorização de trabalho em horário flexível entre as 8h00 e as 18h00 por parte de uma trabalhadora com a categoria profissional de copeira de uma unidade hoteleira que preenche e observa os requisitos legalmente exigidos para a sua formulação, nomeadamente o n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho, conjugado com o da alínea a) do n.º 1 e da subalínea i) n.º 1 do artigo 57.º do mesmo Código, ao demonstrar através de atestado que é uma trabalhadora com dois filhos menores e que vivem com ela em comunhão de mesa e habitação.
- 2.5.** No caso do pedido de parecer prévio em apreço também não se suscitam reparos quanto à observância dos prazos legais das diferentes fases do processo do pedido previsto no artigo 57.º do Código de Trabalho e conclui-se que o mesmo foi tempestivamente remetido à CITE pela entidade empregadora.
- 2.6.** O pedido mereceu resposta da entidade empregadora no sentido de intenção de recusa assente em razões imperiosas do funcionamento, nomeadamente por a secção da copa, onde a trabalhadora exerce funções, ter como horário de funcionamento as 7h00 da manhã até às 23h00, e que os seus trabalhadores são distribuídos em dois turnos (7h00/15H30; 14h30/23h00)<sup>2</sup> e que asseguram o apoio (limpeza e

---

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

<sup>2</sup> A entidade empregadora esclarece que a trabalhadora a que respeita diretamente o presente parecer não tem o horário das 14h30 às 23h00 atribuído, como teve até estar em período de amamentação e pelo qual foi dispensada de horário noturno. A trabalhadora beneficia ainda da dispensa legal diária, sendo que o pedido de horário flexível está reportado a período após o





tratamento de louças) ao restaurante, ao refeitório do pessoal, ao serviço aos quartos (*roomservice*) e ao bar da unidade hoteleira, sendo que o horário flexível solicitado não asseguraria o funcionamento da secção, nomeadamente nas faltas, férias ou folgas das suas colegas no período a partir das 18h00 – ou até anteriormente, se a hora de saída fosse mais cedo – até às 23h00, o que afetaria o funcionamento de todas as outras secções acima referidas.

- 2.7.** É ainda assinalado que – não obstante arguir-se a inalterabilidade de horário das demais trabalhadoras da mesma secção por terem horários individualmente acordado há vários anos – ainda que se alterasse de um turno para outro uma das trabalhadoras de um dos turnos para o outro, atento o número reduzido de trabalhadores ao serviço na copa, a falta da trabalhadora ainda se manifestaria ao início do funcionamento da secção desde as 7h00 até às 8h00 (ou hora ulterior a que se apresentasse ao abrigo do regime de horário flexível), sempre que ocorressem faltas, férias ou folga da sua colega do turno inicial.
- 2.8.** Sem prejuízo do dever constitucional e legalmente consagrado para as entidades empregadoras de facultarem a conciliação da atividade profissional com a vida familiar aos seus trabalhadores, não deixa de ser atendível que o n.º 2 do artigo 57.º faculta a possibilidade de recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível fundada em razões imperiosas de funcionamento.
- 2.9.** No caso em apreço, atento o reduzido número de trabalhadores da área da copa em exercício, o regime de turnos adotado e, sobretudo, o horário de funcionamento da copa entre as 7h00 e as 23h00 e de apoio a outras áreas de atividade na unidade hoteleira em que se insere, bem

---

termo da amamentação, momento em que a empresa lhe reatribuiria o horário anterior. No entanto, porque se tratava de horário e período de trabalho específicos por se atender a imperativo legal, a empresa esclarece que recorreu a situações precárias para colmatar as faltas de pessoal da copa



como a necessidade de apoio de, pelo menos, uma trabalhadora na copa durante as situações de faltas, férias ou meras folgas do outro colega, são consequências previsíveis que conferem legitimidade de fundamento na intenção de recusa por exigências imperiosas de funcionamento ao pedido nos termos em que está formulado.

**2.10.** Pelo exposto, a Comissão não pode deixar de concluir que, atentos os termos do pedido formulado pela trabalhadora, face aos factos apresentados pela entidade empregadora, nomeadamente as atuais circunstâncias de funcionamento da copa e os períodos de funcionamento que ficariam a descoberto nas faltas, férias e folgas dos demais trabalhadores da copa, a intenção de recusa do pedido de autorização de horário flexível pela respetiva entidade empregadora tem fundamento *em razões imperiosas* de funcionamento da empresa, pelo que a CITE não se opõe à recusa do pedido de horário flexível da trabalhadora.

### III – CONCLUSÕES

**3.1.** Nestes termos, a CITE delibera:

- a) Emitir parecer prévio de não oposição à intenção de recusa do pedido de autorização da prestação de trabalho em regime de horário flexível pela trabalhadora lactante ..., com a categoria de copeira, a prestar serviço no Hotel ..., por a recusa ter fundamento em razões imperiosas do funcionamento da empresa;
- b) Assinalar, sem prejuízo do referido na alínea anterior, da consagração legal do dever geral do empregador proporcionar aos seus trabalhadores as condições que permitam a conciliação da vida profissional com a vida familiar, nos termos do n.º 3 do artigo 127.º e ainda de facilitar ao trabalhador essa conciliação na elaboração do



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO

**CITE**

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

horário de trabalho, à luz da alínea b) do artigo 212.º, todos do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 1 DE JUNHO DE 2012**