

PARECER N.º 206/CITE/2024

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 565 - FH/2024

I – OBJETO

- 1.1. Em 25.01.2024, a CITE recebeu da ..., 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 08.01.2024, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Desempenhando funções “no ..., venho por este meio solicitar a necessária autorização de horário flexível para poder acompanhar os meus 2 filhos menores. Tenho a meu cargo, 2 filhos menores com idades de 10 anos e com 24 meses, o horário que tenho de momento é incompatível com os horários das escolas dos meus filhos e o meu esposo está atualmente a trabalhar em turnos rotativos, incluindo fins de semana, o que cria desafios para assegurar a presença constante

para cuidar dos nossos filhos. A situação é agravada pelo facto de que creches e escolas encontram-se fechadas nos fins de semana e feriados.

1.2.2. *Dado que pretendo exercer o direito a prestar trabalho em regime de horário flexível, artigo 56.º do Código do Trabalho e de acordo com o previsto no n.º 1, do artigo 56.º.*

1.2.3. *Assim venho requer a V. Ex.a que o meu horário seja elaborado durante o período diurno de segunda-feira a sexta-feira a partir das 07h até às 16:00h com 1 hora de descanso para almoço até o meu filho completar 12 anos".*

1.3. Em 18.01.2024, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *"Conforme é do conhecimento de V. Exa., dada a tipologia da atividade levada a cabo pela entidade empregadora, a boa gestão de recursos humanos é essencial para assegurar o devido acompanhamento dos utentes e a correta prestação de cuidados aos mesmos.*

1.3.2. *Atualmente, a Instituição conta com um número de trabalhadores totalmente adaptado às necessidades inerentes à atividade, tendo em consideração, nomeadamente, a necessidade de gestão e de conciliação de horários, de modo a cumprir os períodos de descanso obrigatório, número mínimo de dias de férias legalmente devidas, bem como a conciliação da vida pessoal e profissional dos seus trabalhadores.*

- 1.3.3.** *Em bom rigor, considerando que todos os profissionais da categoria “...” executam os três horários existentes — manhã, tarde e noite — a concessão de horário flexível, nem que seja a um dos profissionais, fará com que a instituição não seja capaz de dar resposta às necessidades inerentes à prestação de cuidados dos seus utentes, na medida em que a equipa ficaria, manifestamente, reduzida.*
- 1.3.4.** *Sendo que, V. Exa. exerce funções num Núcleo onde se encontram permanentemente 24 utentes, juntamente com mais 11 profissionais, num total de 12 elementos integrantes da sua equipa.*
- 1.3.5.** *V. Exa. exerce, assim, as suas funções em turnos rotativos de manhã, à tarde e à noite.*
- 1.3.6.** *E, conforme definido pelas exigências de cuidados a prestar, o horário da manhã é composto por 4 trabalhadores, o horário da tarde por 3 trabalhadores e o horário da noite por 3 trabalhadores, encontrando-se em simultâneo por 2 trabalhadores em gozo de folga.*
- 1.3.7.** *Assim deste modo, todos os trabalhadores encontram-se a exercer as suas funções em regime de horários rotativos. Os horários são elaborados de modo que se conseguisse garantir este número de colaboradores por turno, e para conciliar a vida profissional e familiar de todos os ... para além de existir as folgas rotativas, deste modo o ... consegue garantir que todos estes trabalhadores gozam de um fim-de-semana por mês.*
- 1.3.8.** *É imprescindível o acompanhamento dos utentes a consultas médicas, exames de diagnóstico, saídas ao exterior, urgências médicas — neste último caso em particular, a presença do número exato de trabalhadores é essencial, na medida em que, havendo necessidade*

de fazer acompanhamento de urgência médica (mais considerando que o hospital mais próximo dista a 50 km das instalações), não é possível, de modo algum, prescindir, simultaneamente, do acompanhamento dos restantes utentes — acompanhamento este que apenas é possível assegurar com o número exato de trabalhadores atualmente em exercício de funções, cujos horários se mostram elaborados ao pormenor.

- 1.3.9.** *É importante lembrar que, dada a complexidade dos serviços prestados, a disponibilidade e presença de todos os elementos da equipa, conforme horários estabelecidos, é essencial para o bom funcionamento do ... — sendo necessário reforçar que tal complexidade advém, em grande parte, da dependência dos utentes, mais concretamente, a necessidade de lhes ser assegurado um acompanhamento contínuo e constante.*
- 1.3.10.** *Mais se diga que, o ..., encontra-se em funcionamento 24 horas por dia, 365 dias por ano.*
- 1.3.11.** *Deste modo, a eventual modificação de horário implicaria a implementação de pausas de almoço superiores a uma hora o que iria transtornar a rotatividade de prestação de trabalho em turnos dos referidos mais de 60 trabalhadores e a aplicação de folga apenas de um domingo de descanso por mês, o que se afigura inexecutável.*
- 1.3.12.** *Mais se diga que, atendendo às patologias dos utentes do ..., totalmente dependentes em todas as atividades de vida diária, tais como a necessidade de posicionamentos permanentes (de 2 em 2 horas), alimentação totalmente dependente de terceiros, levante diário para prevenção de escaras e vigilância permanente, é necessária a presença e disponibilidade de todos os elementos da*

equipa, para a prestação destes cuidados de elevada complexidade, conforme os horários estabelecidos.

- 1.3.13.** *Acresce que, na valência, encontram-se 5 utentes que frequentam uma Unidade ..., sujeitos ao respetivo horário de saída, o que exige por parte do ..., que seja necessário a existência de uma rotina específica e muito rigorosa (higiene, alimentação, medicação, posicionamento em cadeira de rodas, encaminhamento á carrinha de transporte, preparação da mochila escolar com tudo o que é necessário).*
- 1.3.14.** *Assim, é evidente a necessidade de acompanhamento destes utentes da instituição, por força das suas patologias, através da disponibilidade dos trabalhadores para a imprescindível prestação dos cuidados diários de alimentação, higiene, hidratação, posicionamentos para prevenção de escaras, durante os horários de trabalho em vigor.*
- 1.3.15.** *Face ao exposto, vimos reforçar a importância das ... para o Bom funcionamento da valência e que a aplicação do Horário flexível em muito iria prejudicar o seu funcionamento e as rotinas diárias.*
- 1.3.16.** *Em face dos motivos elencados, o acompanhamento e a presença de todos os atuais funcionários é fundamental e crítico, uma vez que a garantia da qualidade dos serviços prestados aos utentes é determinada pelas funções exercidas por cada pessoa em particular, não podendo a instituição correr riscos em termos de qualidade do serviço prestado, considerando que estamos perante a prestação de cuidados de saúde e de condições condignas a pessoas com patologias e especialmente debilitadas, pelo que a prestação de um serviço de menor qualidade acarretaria um prejuízo inclassicável, também para a instituição, mas mais importante, para os seus utentes.*

- 1.3.17.** *Face a tudo quanto se expôs, e sem prejuízo de a Entidade Empregadora ter em especial consideração as necessidades e exigências próprias dos trabalhadores com responsabilidades familiares, facto é que a instituição não dispõe de condições de abdicar de qualquer um dos seus trabalhadores, em regime de horário completo, porquanto as exigências imperiosas do funcionamento da instituição, supra identificadas, não o permitem.*
- 1.3.18.** *Isto porque, a ausência de nem que seja um dos elementos da equipa tem elevados impactos negativos ao nível da capacidade de resposta, de acompanhamento e da qualidade dos serviços prestados aos utentes.*
- 1.3.19.** *Por estes motivos, a Empresa vê-se forçada a recusar o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, não sendo, assim, possível autorizar a realização de um horário flexível".*
- 1.4.** Em 19.01.2024, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o mesmo e mostrando-se disponível para encontrar uma solução conciliadora".

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 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”.*

2.3. 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.** 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*”.
- 2.5.** 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”].
- 2.6.** 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.
- 2.7.** 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.

- 2.8.** 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 a 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 ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., por forma a que, tendo em consideração as normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do serviço, 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 14 DE FEVEREIRO DE 2024, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.