

PARECER N.º 414/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

PROCESSO n.º FH/1515/2024

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ..., através de mandatário judicial constituído, conforme procuração que junta, enviou à CITE, em **11 de março de 2024**, por comunicação eletrónica, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ...

1.2. O pedido da trabalhadora, que consta de modelo pré-elaborado dirigido à Provedoria, data de **07 de fevereiro de 2024**, através do qual solicita autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível, por força do seu estatuto de cuidadora informal, alegando que por motivos familiares necessita de fazer um horário fixo, só no período da manhã, e gozar dos dias de descanso aos sábados e domingos, de 15 em 15 dias.

1.3. Por carta registada remetida à trabalhadora, no dia **27 de fevereiro de 2024**, a entidade empregadora manifestou **intenção de recusar parcialmente** o pedido formulado, nos termos que sintetizamos:

- Nos termos do artigo 101º - D do Código do Trabalho, a trabalhadora tem direito a trabalhar em regime de horário flexível;
- Contudo, ao formular o pedido, no sentido de o limitar ao período da manhã, a trabalhadora não cumpre o estatuído no artigo 56º, nº 2 do Código do Trabalho, no pressuposto de apenas poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário;
- Retirando assim à entidade empregadora o direito a poder elaborar o horário flexível, de acordo com o artigo 56º, nº 3 do Código do Trabalho, por remissão do artigo 101º-D, nº 2 do Código do Trabalho.
- Não obstante ser intenção da entidade empregadora em conceder o horário flexível, o horário pretendido e indicado pela trabalhadora, além de não ser subsumível na definição de horário flexível previsto no artigo 56º do Código do Trabalho, colide com as exigências imperiosas do funcionamento da valência à qual a trabalhadora se encontra afecta.
- Na medida em que impede o funcionamento de dois turnos rotativos (o da manhã e o da tarde), para cobrir a prestação de cuidados de saúde, higiene e segurança aos utentes e doente afectos à ...
- Colocando assim em conflito os cuidados de saúde, higiene e segurança do familiar de que é cuidadora informal e os cuidados que são devidos aos utentes da entidade

empregadora, acabando por colocar à disposição da entidade empregadora períodos de tempo que não são uteis para os utentes, privilegiando assim o seu familiar.
- O regime de turnos rotativos é o único modo possível de assegurar o funcionamento do serviço em laboração contínua, com o nº de trabalhadores necessários para prestação de cuidados de saúde aos doentes e utentes da Estrutura Residencial para Idosos ...

1.4. Neste contexto, a entidade empregadora, a quem entende caber a fixação dos períodos de presença obrigatória e a definição dos limites que balizam o início e termo da jornada de trabalho, propôs à trabalhadora, nos termos previstos no artigo 56º, nº 3 do Código do Trabalho, a atribuição de um horário flexível em razão do seu estatuto de cuidadora informal, nos seguintes termos e condições:

- A.** Aquando da atribuição do turno correspondente ao período da manhã, será fixada uma plataforma fixa entre 07h00 e as 09h00, podendo iniciar o período normal de trabalho entre as 05h40 e as 07h00 e terminar entre as 09h40 e as 11h00;
- B.** Aquando da atribuição do turno correspondente ao período da tarde, impõe-se que esteja presente entre as 18h00 e as 20h00, podendo iniciar o período normal de trabalho entre as 16h40 e as 18h00 e terminar entre as 20h40 e as 22h00;

1.5. Não consta do expediente remetido à CITE que a trabalhadora tenha vindo responder aos fundamentos da intenção de recusa, ou sequer à proposta de horário flexível que lhe foi remetida pela entidade empregadora.

1.6. Não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação.

Cumprir analisar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.2. No pressuposto de cumprimento desta missão, cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º: “(...) d) emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade

de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...).”

2.3. A Lei nº 100/2019 de 6 de setembro consagrou o Estatuto do Cuidador Informal (ECI), procedendo ao reconhecimento legal do chamado “cuidador informal”, alinhando assim o ordenamento jurídico português com “iniciativas semelhantes ocorridas noutros ordenamentos e com directrizes e movimentos europeus nesta matéria”, e procurando garantir a necessário “bem-estar, suporte e facilitação do exercício da actividade da própria pessoa que presta cuidado, de forma não profissional”.

2.4. Posteriormente, a Lei nº 13/2023 de 3 de abril, que assegurou a transposição para ordem jurídica portuguesa da Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de junho de 2019, alterou o Código do Trabalho e legislação conexa no âmbito da agenda do Trabalho Digno, e estendeu aos/às cuidadores/as informais o gozo dos direitos de parentalidade, com as necessárias adaptações, aditando, aquele diploma, e entre outros os 101.º-A a 101.º-H, numa (sub)secção especialmente direcionada ao trabalhador cuidador.

2.5. Neste pressuposto, dispõe o artigo 101º - A do Código do Trabalho que se considera trabalhador cuidador aquele a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, nos termos da legislação aplicável, mediante apresentação do respetivo comprovativo.

2.6. E ainda que o trabalhador cuidador tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, de forma seguida ou interpolada, enquanto se verificar a necessidade de assistência, entendendo-se por horário flexível o previsto nos n.os 2 a 4 do artigo 56.º (cf. artigo 101º-D do Código do Trabalho).

2.7. Sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º do Código do Trabalho que “o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível”, entendendo-se 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”.

2.8. Assim, nos termos das disposições conjugadas dos artigos 101º D e 101º E do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a cuidador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias relativamente ao seu início, e indicação do prazo previsto dentro do limite aplicável, devendo fazer acompanhar o pedido do comprovativo do reconhecimento do estatuto de cuidador informal não principal.

2.9. Uma vez solicitada autorização para prestação de trabalho em regime de horário flexível, o nº 2 do artigo 101º- E, determina a aplicação ao pedido do/a trabalhador/a cuidador/a do procedimento previsto nos nº 2 a 10 do 57º do Código do Trabalho, pelo que a entidade empregadora **apenas poderá recusar** o pedido com fundamento em uma de duas situações: quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

2.10. Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

2.11. Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subseqüentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos agora da alínea c) daquele n.º 8.

2.12. Caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.13. O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, aplicável por remissão do nº 2 do artigo 101º- D ao caso em apreço, concretizando o n.º 3 daquele artigo que *“o horário flexível, **a elaborar pelo empregador** (sublinhado nosso), 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”*.*

2.14. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar **até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia**, e deve cumprir o

correspondente período normal de trabalho semanal, **em média** de cada período de **quatro semanas**.

2.15. A intenção subjacente a esta previsão legal prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a trabalhador/a cuidador à conciliação da sua atividade profissional com necessidade prestação de assistência e cuidados, conferindo-lhe assim possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível.

2.16. Tal direito – de conciliação - é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

2.17. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida 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.

2.18. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e 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, definido no artigo 198.º do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

2.19. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que **a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador**, a quem compete **SEMPRE** determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.20. Sobre o conceito de horário de trabalho, adianta o legislador, no artigo 200º do CT, 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.”

2.21. É neste contexto que, de acordo com o entendimento da mais recente jurisprudência que se tem pronunciado sobre a inclusão das folgas semanais no pedido de horário flexível, a CITE tem acolhido igualmente **a possibilidade de o pedido apresentado pelos/as trabalhadores/as incluir as folgas semanais**, uma vez considerando que as indicadas folgas servirão o propósito mais vasto de adequar os tempos laborais às exigências familiares dos/as trabalhadores/as com filhos/as com idades inferiores a 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

2.22. Sufragando tal possibilidade, e entre outros, o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em www.dgsi.pt veio sustentar que “apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.” Ou mais recentemente o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 03.10.2022, disponível em www.dgsi.pt segundo o qual “(...) [s]endo o horário flexível, antes de mais, um horário de trabalho, esse trabalhador pode, no seu pedido, precisar quais os seus dias de descanso, incluindo o sábado e o domingo.(...)”. Ou, no mesmo sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12.10.2022, também disponível em www.dgsi.pt, “o texto dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares. (...)”.

2.23. Dito isto, o horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças ou filhos/as com deficiência ou doença crónica, e aqui à prestação de cuidados e assistência a familiares, acudindo as necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.24. Enquanto dimensão do «tempo de trabalho digno» o horário flexível é uma ferramenta legal essencial para proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em

harmonia com o princípio estabelecido na já referida Convenção da OIT (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981.

2.25. É, por isso, dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.26. Apesar de normalmente introduzidos com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem igualmente servir objetivos não menos relevantes das próprias entidades empregadoras ao melhorar a motivação, o desempenho e a própria produtividade dos/as trabalhadores/as.

2.27. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador exequível através do **desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.**

2.28. Resulta expressamente do quadro normativo assim delineado a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares e dos/as trabalhadores/as cuidadores/as, **sendo apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.**

2.29. No caso em apreço, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, por força do seu estatuto de cuidadora informal, alegando que por motivos familiares necessita de fazer um horário fixo, só no período da manhã, e gozar dos

dias de descanso aos sábados e domingos, de 15 em 15 dias.

2.30. Assim apresentado, entendemos que o pedido da trabalhadora não se encontra corretamente formulado ao abrigo das disposições conjugadas nos artigos 101º E e 56º do Código do Trabalho.

2.31. Com efeito, e como referimos, o/a trabalhador/a cuidador/a que pretenda trabalhar em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias relativamente ao seu início, fazendo acompanhar o pedido do comprovativo do reconhecimento do estatuto de cuidador informal não principal, e com a indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável (artigo 101º-E, nº 1 do CT), assim como deve o/a trabalhador/a requerente *escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário* (artigo 56º, nº2 do CT).

2.32. No caso concreto, a trabalhadora não faz acompanhar o seu pedido do comprovativo do reconhecimento do estatuto de cuidadora informal, nem indica a amplitude temporal dentro da qual pretende exercer a sua atividade profissional, sublinhando-se que a mera referência ao período da manhã não é suficiente para a CITE se possa pronunciar.

2.33. Por omissão dos requisitos legais de admissibilidade do pedido da trabalhadora, entendemos também que fica prejudicada a apreciação da intenção de recusa da entidade empregadora.

2.34. Salientamos todavia que, por um lado, o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares e necessidade de prestação de cuidados não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada (ou privilégio, nas palavras da entidade empregadora), e que, por outro lado, a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

2.35. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado 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 proteção da parentalidade extensiva, no caso concreto, ao estatuto dos/as cuidadores/as informais (ECI).

III – CONCLUSÃO

Pelo exposto:

3.1. A CITE emite **parecer favorável** à intenção de recusa da entidade empregadora ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora cuidadora ... **que, querendo, e a todo tempo, poderá apresentar novo pedido que cumpra designadamente os requisitos legais para a sua admissibilidade.**

3.2. Não obstante, a 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, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos, 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.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 10 DE ABRIL DE 2024,
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE
QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**