

PARECER N.º 887/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/4145/2024

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ..., enviou à CITE, em **24 de julho de 2024**, por carta registada, um pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora

1.2. Por carta registada com AR, recebida pela entidade empregadora em **25 de junho de 2024**, a trabalhadora solicitou para prestar trabalho em regime de horário flexível, por força do seu estatuto de cuidadora informal, alegando para o efeito o seguinte:

“(...) Como cuidadora não informal do meu marido (...), devidamente reconhecida pela Segurança Social, conforme declaração que se junta, venho, nos termos e para os efeitos do disposto no Artº 101-E nº1 do Código do Trabalho, comunicar que pretendo passar a prestar o meu trabalho de 2ª a 6ª feira, no regime de jornada contínua, previsto na Cláusula 14a, nº2 alínea b) do AE, com entrada às 8.30, e saída às 16.30h, pelo período de 3 anos contados do início deste horário de trabalho. Este horário de trabalho é o único compatível com a necessidade assistência permanente ao meu marido ..., totalmente dependente de terceiros de forma irreversível, e o horário diário de acompanhamento Centro de dia ..., conforme documentação já entregue a V. Exas, relativa à instituição que o acolhe durante o dia, sendo certo que sou o único apoio familiar possível, conforme o atestado de da União de Freguesias ..., que junto. (...)”

1.3. A trabalhadora junta o comprovativo do deferimento do pedido do estatuto de cuidador informal, uma cópia do cartão de cuidadora informal e um atestado da junta de freguesia da União das Freguesias ..., comprovativa da morada da residência e composição do agregado familiar.

1.4. Por comunicação datada de **11 de julho de 2024**, a entidade empregadora manifestou **intenção de recusar** o pedido formulado, nos seguintes termos:

“(...) Na comunicação de V. Exa sob resposta, informa V. Exa pretender passar a exercer trabalho em horário de segunda a sexta-feira, em regime de jornada contínua, com entrada às 8:30 horas e saída às 16:30 horas.

Para tal, invoca o disposto no art. 101º-E, nº 1 do Código do Trabalho, e a circunstância de beneficiar do estatuto de cuidadora informal no principal de
Todavia,



A norma legal invocada por V. Exa consagra o direito do trabalhador cuidador a trabalhar em regime de horário flexível, de forma seguida ou interpolada, enquanto se verificar a necessidade de assistência.

Ora, o horário flexível é definido pela lei como aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Ou seja, o horário que V. Exa. declara pretender passar a cumprir não consubstancia horário flexível, tal como legalmente definido, pelo que a fixação do horário pretendido por V. Exa sempre teria de ser negada.

Sem prejuízo do exposto, admitindo que V. Exa pretenda, efectivamente, passar a cumprir horário flexível, também essa pretensão deverá ser indeferida.

De facto, a forma como se mostra organizado o funcionamento da empresa inviabiliza a adopção de horário nessa modalidade.

De facto, na Unidade de Valorização e Tratamento não se verifica a existência de qualquer vaga para operador em horário central que seja compatível com as especificações do pedido de V. Exa.

A operacionalidade, na Unidade de Tratamento Mecânico e Biológico, é sustentada num regime de trabalho de equipe, no qual todos os colaboradores pertencentes a cada turno compartilham idênticos horários e desempenham funções complementares, cujas responsabilidades são interdependentes e essenciais para o desempenho coletivo do grupo.

Os horários na referida unidade são organizados em sistema rotativo semanal, especificamente:

- Horário 1: das 06h00 às 13h00, de segunda a sexta-feira, e das 06h00 às 11h00 aos sábados;

- Horário 2: das 13h00 às 21h00, de segunda a sexta-feira.

Para além do exposto, encontra-se V. Exa (conforme fichas de aptidão para o trabalho, em anexo) condicionada por limitações físicas, que implicam a impossibilidade de realização de determinadas tarefas, como sejam as que exijam sobrecarga sobre o membro inferior direito, o manuseio de cargas superiores a 5 kg, ou movimentos repetitivos prolongados com a mão direita.

Estes particulares condicionalismos impedem a empresa de considerar a possibilidade de afectar V. Exa a outra unidade funcional, nomeadamente o Centro de Triagem, no qual, embora exista horário central, compatível com aquele solicitado por V. Exa, se executam tarefas que não se coadunam com limitações físicas supra mencionadas. (...)

1.5. A entidade empregadora juntou à sua intenção de recusa uma cópia das fichas de aptidão para o trabalho.

1.6. No dia **23 de julho de 2024**, por comunicação eletrónica remetida à entidade empregadora a trabalhadora veio manifestar a sua insatisfação relativamente à decisão, mas não se pronunciou quanto aos fundamentos invocados.

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

Cumprе 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 n.º 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 n.º 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 n.º 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 trabalhador, 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, que comprova, alegando que, para prestar assistência imprescindível ao seu marido, necessita de prestar a sua atividade profissional de segunda a sexta feira, no regime de jornada contínua, previsto na Cláusula 14a, n.º2 alínea b) do AE, com entrada às 8h30 e saída às 16h30, pelo período de 3 anos.

2.30. O pedido da trabalhadora encontra-se corretamente formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, devidamente enquadrado, pelo que, em conformidade, procederemos à sua apreciação, no contexto da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

2.31. Cumpre abreviadamente sublinhar que, apesar da entidade empregadora referir que o pedido apresentado não configura um horário flexível, já que desvirtua o procedimento legalmente previsto no artigo 56º ao solicitar que lhe seja atribuído um horário fixo, a CITE não acompanha este entendimento, como acima fizemos referência nos pontos **2.18 a 2.22** que aqui damos por reproduzidos e para os quais remetemos.

2.32. O artigo 57.º, n.º 2 do CT define taxativamente as **circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora** ao pedido do/a trabalhador/a e que passa pela alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável.

2.33. “As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excecionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”. Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo 3824/18.9T8STB.E1) disponível em www.dgsi.pt

2.34. Exige-se, neste pressuposto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de um horário flexível que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, em particular, com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.

2.35. Conjugado o pedido da trabalhadora com a intenção de recusa da entidade empregadora, entendemos que se mostram concretizadas exigências imperiosas de funcionamento do serviço na medida em que o horário solicitado pela trabalhadora (proposto entre as 08h30 e 16h30) não tem enquadramento em nenhum dos horários praticados na Unidade de Tratamento Mecânico e Biológico, na qual a requerente presta a sua atividade profissional, e que estão organizados em sistema rotativo semanal, sendo o Horário 1: das 06h00 às 13h00, de segunda a sexta-feira, e das 06h00 às 11h00 aos sábados; e Horário 2: das 13h00 às 21h00, de segunda a sexta-feira.

2.36. Releva ainda o facto de a trabalhadora não ter posto em causa esta matéria na sua apreciação à intenção de recusa, circunstância que, só por si, importaria a elaboração de um horário “ex novo” para atender ao pedido desta trabalhadora em particular, com manifesto constrangimento para atual organização dos tempos de trabalho pré-existente, e que vai para

além da intenção do legislador vertida na disciplina jurídica do horário flexível.

2.37. Saliente-se, no entanto, que, por um lado, o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, e por outro, a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

2.38. 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).

2.39. De todo o modo, pelos motivos atrás aduzidos, entendemos que da intenção de recusa da entidade empregadora se aferem objetivamente factos que permitem concluir que a autorização para a concretização da prestação laboral desta trabalhadora em regime de horário flexível, nos termos pretendidos, e para efeitos de conciliação da vida profissional com a vida profissional, significam, em concreto, um constrangimento inexigível à entidade empregadora.

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.**

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 14 DE AGOSTO DE 2024, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.