

**PARECER N.º 83/CITE/2015**

**Assunto:** Parecer relativo a conciliação da atividade profissional com a vida familiar na sequência de pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

Processo n.º 1204 – QX/2014

**I – OBJETO**

- 1.1. A CITE recebeu em 19.11.2014, exposição do trabalhador ... a exercer funções de assistente operacional no serviço de Neurologia do..., na qual refere ter solicitado a prestação de trabalho em regime de horário flexível em 6.06.2014, sem ter recebido resposta a tal pedido.
- 1.2. O trabalhador juntou à sua exposição o referido pedido datado de 6.06.2014, conforme, sucintamente se transcreve:

*“Assunto: Pedido de flexibilidade de horário de trabalho*

*Eu, ..., assistente operacional, com o n.º mecanográfico ..., pai de um bebé de 14 meses (nascido a 22 de março de 2013, comprovado em documento em anexo), com quem vivo em comunhão de mesa e habitação (comprovado em documento em anexo), atualmente a exercer funções no serviço de Neurocirurgia, em regime de horário por turnos, venho por este meio expor a seguinte situação:*

*- Vivo em união de facto com a mãe do meu filho, ..., enfermeira, com o n.º mecanográfico ..., a exercer funções no serviço de Psiquiatria desta instituição, em regime de trabalho por turnos. Por este motivo não é possível garantir a proteção*

*do meu filho, visto ambos termos um horário rotativo que não contempla a necessidade do nosso filho precisar de assistência de um dos pais fora do horário da creche onde está inscrito e que funciona nos dias úteis (com exceção do mês de agosto) das 7h30 até às 19h. Acresce ainda o facto de não ter suporte familiar permanente que possa assegurar a assistência de que o meu filho necessita.*

*A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68.º, n.º 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33.º, n.º 1 dispõe que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes. Além disto, a Constituição dita, no seu artigo 59.º, n.º 1, al. b) 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. Para execução destes direitos, o Código do Trabalho, no seu artigo 56.º, n.º 1 determina que o trabalhador com filho menor de 12 anos ... 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. No n.º 2, do mesmo artigo, entende-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.*

*Neste contexto, é de referir que o artigo 221.º n.º 2 do Código do Trabalho, determina que a empresa deve, na medida do possível, organizar turnos de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores, devendo proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. Neste sentido, prescreve o artigo 127.º n.º 3 a obrigação de elaborar horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º n.º 2 alínea b), ambos do Código do Trabalho. Posto isto, saliento que exerço funções neste ... desde julho de 2003 e considero ter estado sempre disponível para cumprir o horário roulement atribuído. É agora, por motivos de força maior, que solicito esta flexibilização de horário dentro de determinados limites e condições, ou seja, a possibilidade de trabalhar entre as 08h00 e as 18h30m de segunda a domingo. Não indico prazo, pois requisito a*

*flexibilidade de horário enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o determinam (i.e. o limite dos 12 (doze) anos de idade do meu filho previsto no Código de Trabalho e o facto da minha companheira trabalhar por turnos). Disponho-me, desde já, à possibilidade de ser transferido para um serviço onde este horário possa ser facultado, sendo de realçar a minha intenção de pedir transferência para o serviço de Farmácia, pelo facto de não apresentarem trabalho noturno e ter sido informado por colegas assistentes operacionais da necessidade de mais elementos da minha categoria profissional.*

*Assim sendo, requeiro nos termos e condições expressas a adaptabilidade de horário de trabalho.”*

- 1.3. Em 22.12.2014, após esclarecer o trabalhador relativamente à sua exposição a CITE contactou a entidade empregadora, que até à presente data não apresentou resposta.
- 1.4. Do processo consta, ainda, carta do trabalhador datada de 21.10.2014, a solicitar à entidade empregadora resposta ao seu pedido indicando o parecer da CITE.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1. O artigo 68.º 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.** Aos trabalhadores abrangidos pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, é aplicado o disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º do referido diploma legal.
- 2.4.** 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.
- 2.4.1.** 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.
- 2.4.2.** 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/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.4.3.** 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, de acordo com a alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.4.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, 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>

**2.5.** Assim, entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado 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.

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

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

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

- 2.6.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores/as com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.7.** No contexto descrito, o trabalhador, solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível enquadrável no artigo 56.º e no artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.8.** De facto, como tem sido entendimento desta Comissão *“É de realçar ainda que, dentro das margens móveis de entrada e saída e dos períodos de presença obrigatória que constituem o horário flexível, é sempre possível cumprir um horário fixo, que, na verdade, é quase sempre pedido pelo trabalhador, no interesse do empregador.”*<sup>2</sup>.
- 2.9.** A CITE não dispõe de registo em como tenha sido solicitado o parecer prévio à recusa do peticionado pelo trabalhador com responsabilidades familiares, não tendo a entidade empregadora apresentado resposta ao ofício desta Comissão.
- 2.10.** Assim, atendendo que o trabalhador afirma não ter recebido resposta ao seu pedido e na ausência de registo de pedido de parecer prévio à CITE nos prazos legalmente estabelecidos afigura-se que a entidade empregadora aceitou o requerido, nos seus precisos termos, conforme determinação legal ínsita na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

---

<sup>2</sup> Parecer n.º 84/CITE/2009, ponto 2.21., disponível para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

- 2.11. Sem embargo da conclusão supra referida, importa esclarecer que a CITE tem vindo a construir a sua doutrina alicerçada por Acórdãos<sup>3</sup> já proferidos pelos nossos tribunais superiores e nesse sentido tem afirmado que considerações que não respeitem objetivamente a exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora sendo esta indispensável não são idóneas para justificar a recusa de um direito. Ou seja, como se refere no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, infra citado: “*A autora opõe-se não à flexibilidade de horário da ré, mas à flexibilidade de horário dos seus trabalhadores, baseada não em situações concretas, (...) a dificuldade de conciliação dos horários de todos de modo a perfazer um número mínimo de trabalhadores na secção, não equivale à impossibilidade de o conseguir*”.
- 2.12. Igualmente, motivos justificativos de índole subjetiva relacionados com a organização dos tempos de trabalho, ou com preocupações de equidade entre situações não comparáveis, não são valorizados e por isso, ainda que na presença de outros pedidos de conciliação da atividade profissional com a vida familiar por trabalhadores com responsabilidades familiares, importa que a entidade empregadora, perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil, para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, distribua equitativamente por

<sup>3</sup> O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, proferido no Processo n.º 505/09.8TTMTS.P1, de 23.05.2011, que expressamente esclareceu que: “*A autora opõe-se não à flexibilidade de horário da ré, mas à flexibilidade de horário dos seus trabalhadores, baseada não em situações concretas, mas em meras conjecturas, em factos e efeitos futuros que não sabe, nem pode saber, se virão ou não a suceder. (...)*

*Ora, não resulta do alegado pela A. que os interesses que pretende salvaguardar sejam interesses imperiosos, ou seja, que não possam ser satisfeitos apesar do reconhecimento à ré da flexibilidade de horário, (...), a dificuldade de conciliação dos horários de todos de modo a perfazer um número mínimo de trabalhadores na secção, não equivale à impossibilidade de o conseguir. (...)”.*

O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), que contribuiu para a clarificação das realidades complexas que podem coexistir numa mesma entidade empregadora, e a esse propósito esclareceu o seguinte, no que respeita a eventual existência de colisão de direitos quando duas ou várias trabalhadoras apresentem necessidades decorrentes da sua condição de mães: “*Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário.*”.

aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do serviço, quando existam períodos que se encontrem a descoberto.

- 2.13.** Por último, e nas situações pontuais e fundamentadas em que o cumprimento de obrigações legais ou contratuais imperativas originem períodos em que não exista o número mínimo de trabalhadores/as que garantam o funcionamento do serviço, onde presta atividade o trabalhador requerente poderá a entidade empregadora distribuir equitativamente pelos/as trabalhadores/as com direitos comparáveis o dever de garantir o funcionamento desse serviço, nos horários a descoberto.
- 2.14.** Em face do exposto, entende-se dever a entidade empregadora pública elaborar o horário de trabalho em regime de horário flexível, conforme o pedido da trabalhadora, no cumprimento das disposições legais permitindo a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, em consonância com o previstos na alínea b) do artigo 59.º da Constituição, e ainda no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do 212.º igualmente do Código do Trabalho por se afigurar que tais preceitos se aplicam aos trabalhadores que exercem funções públicas, de acordo com o previsto da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, uma vez que se trata de matéria que regula a proteção da maternidade e da paternidade, e ainda face aos factos decorrentes do processo, conforme a previsão legal ínsita na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do mesmo diploma.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Informar o ... que deve cumprir o previsto no n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho e que deve elaborar o horário de trabalho do trabalhador, de acordo com o solicitado pelo trabalhador.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL

**3.2.** Nos termos previstos no n.º 2 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, uma vez que a preterição do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho constitui contra ordenação grave, conforme o n.º 10 do artigo 57.º do Código do Trabalho, é comunicado o presente parecer à Inspeção Geral das Atividades em Saúde.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 3 DE MARÇO DE 2015**