



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

## PARECER N.º 576/CITE/2015

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a 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 12.02.

Processo n.º 1827 – FH/2015

### I – OBJETO

1.1. Em 25.11.2015, a CITE recebeu do ... cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., 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, datado de 27.10.2015 e dirigido à entidade empregadora, o trabalhador requerente, que é Assistente Operacional nesse ..., a exercer funções no Serviço de Urgência Geral, vem, solicitar horário flexível, conforme se transcreve:

*“Venho por este meio solicitar horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares (artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho), em virtude de ser pai de um filho de quatro anos e não conseguir cumprir com as minhas responsabilidades familiares conforme estabelecidas pela Instância Central de Família e Menores da Comarca de Setúbal.*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

*Assim proponho o horário seguinte: de segunda a sexta das 8:00 às 16:00 horas. Caso não seja possível a prática deste horário SUC, solicito a transferência para um serviço onde possa ser praticado o referido horário. Mais informo que pretendo usufruir deste horário até o meu filho completar os doze anos de idade.”*

- 1.3.** Em 16.11.2015, a entidade empregadora enviou ao trabalhador a resposta sobre os fundamentos da recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:

*“Nesta data, desempenham funções neste serviço 77 assistentes operacionais, 5 dos quais com dispensa de trabalho noturno por motivos de saúde e por indicação da CITE. Para além disso 2 encontram-se de atestado prolongado.*

*Apesar do esforço feito pelo ... de dotação de assistentes operacionais neste serviço para compensar o número de elementos ausentes ou que cessaram funções nos últimos meses;*

*Sabendo antecipadamente que o mínimo de assistentes operacionais escalados por turno (manhã, tarde e noite) para assegurar a prestação de cuidados nos diferentes setores é de 18, 17 e 14 elementos respetivamente;*

*A necessidade de afiançar todos os postos de trabalho, assegurando a segurança na prestação de cuidados aos doentes, tem exigido um esforço enorme da equipa de assistentes operacionais, com recurso a elevado número de horas extraordinárias.*

*Pela caracterização feita da equipa;*

*O cenário não nos permite dar parecer favorável ao ora solicitado.*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

*Acrescentamos que a oportunidade de transferência para outro serviço onde o horário pretendido possa ser praticado, não poderá ser satisfeita de imediato dado o elevado número de assistentes operacionais com pedido de horário semelhante e impossibilidade de assegurar a prestação de cuidados aos utentes 24h/dia, como é apanágio de uma unidade hospitalar.*

*Apesar de compreendermos as razões do pedido, consideramos que deve imperar o princípio da igualdade de oportunidade entre todos os elementos da equipa, sendo imperiosa a permanência do assistente operacional em horário por turnos para assegurar a prestação de cuidados aos doentes, não sendo possível substituí-lo no seu posto de trabalho.*

*Por tudo o atrás referido, não nos é possível dar parecer favorável ao ora solicitado.*

*Dado que a deliberação do tribunal, prevê que a criança passará fins de semana alternados com cada um dos pais, e de acordo com o Sr. Enfermeiro Chefe, poderá, desde que previamente combinado, os ajustes de horário que se julgarem convenientes.”*

- 1.4.** Em 24.11.2015, o trabalhador requerente enviou à entidade empregadora a sua apreciação acerca dos fundamentos da recusa, na qual refere, nomeadamente, o seguinte:

*“Não se conclui face aos fundamentos apresentados, que o horário flexível solicitado pelo trabalhador supra identificado, resulte numa exigência imperiosa da entidade patronal, pelo que não se encontram*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

*preenchidos os requisitos legais previstos no n.º 2, do artigo 57.º do Código do Trabalho.*

*Com a posição assumida pela sua entidade patronal, o referido trabalhador perde qualquer contato com o seu filho,*

*A única forma de o conseguir, implica que o seu turno de trabalho seja trocado com um colega, sendo certo que não pode obrigar ninguém a fazê-lo.*

*Acresce que caso o consiga, não tem o tempo de descanso suficiente para poder estar com um fim de semana completo, incumprido o acordo das responsabilidades parentais junto ao presente processo.*

*Mais cumpre informar que existem inúmeros trabalhadores na sua área de trabalho que cumprem o turno da manhã, sendo certo que não têm filhos menores concluindo-se que o seu horário de trabalho pode ser substituído.*

*Por último, cumpre dizer que existem inúmeros serviços no mesmo hospital que precisam de trabalhadores para o turno da manhã, pelo que o referido trabalhador poderá ser transferido para tais serviços.*

*Nestes termos, deverá ser deferido o pedido de horário flexível apresentado cumprindo-se o disposto no 56.º do Código do Trabalho.”*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** O artigo 56.º, n.º 1 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



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

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.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).
- 2.1.2.** Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 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 pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57.º n.º 2 do CT).
- 2.2.** Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 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”.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**2.2.1.** Nos termos do n.º 3 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.º 4 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.** Em primeiro lugar recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos trabalhadores, 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



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

parentalidade”, bem como o direito à proteção da saúde constante do artigo 64.º da CRP estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.

**2.3.1.** Ora, ambos os referidos direitos à conciliação e à proteção da saúde estão associados ao direito à Vida, no primeiro caso à vida dos filhos que necessitam da assistência dos pais e no segundo à vida dos doentes que necessitam dos serviços de saúde. Ambos os direitos se exercem singularmente e ambos visam prosseguir o interesse público, porquanto o citado direito à conciliação visa incentivar a natalidade e proteger as crianças, que constituem a garantia do futuro coletivo e o direito à proteção da saúde visa proteger todos os cidadãos que necessitem de cuidados de saúde.

**2.3.2.** Assim, há que gerir os recursos humanos e os serviços a prestar aos doentes, de forma a que os beneficiários do direito à conciliação entendam os limites do exercício do seu direito face àqueles que, estando dependentes da prestação de cuidados de saúde, pretendem exercer o seu direito à proteção da saúde.

**2.3.3.** A CITE tem vindo a construir a sua doutrina alicerçada por Acórdãos<sup>1</sup> já proferidos pelos nossos tribunais superiores e nesse sentido tem

---

<sup>1</sup> 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 apresentam 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*”



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

afirmado que considerações que não respeitem objetivamente a exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador sendo este 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”.

**2.3.4.** 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 aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do

---

*podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º (atual 56.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.”.*





COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

estabelecimento, quando existam períodos que se encontrem a descoberto.

- 2.3.5.** Esclareça-se que no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, no intuito de não descuidar os interesses do empregador e com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a.
- 2.3.6.** Saliencia-se que a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos, como os horários flexíveis, já deferidos, não significa que outros requeridos mais tarde, por razões semelhantes, tenham que ser indeferidos, uma vez que não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível, desses horários.
- 2.4.** No que respeita ao prazo do pedido de horário flexível, a CITE tem entendido que, sendo alargado, poderá a situação ser reavaliada, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.
- 2.5.** Ao analisar casuisticamente os fundamentos invocados para a recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, a CITE aprecia se os motivos alegados pelo empregador são passíveis de excecionar o dever de atribuir o direito constitucional e legal à conciliação da



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, sendo certo que, na sua missão e atribuições, esta Comissão prossegue a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional e colabora na aplicação de disposições legais e convencionais relativas à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal devendo, por isso, sinalizar as situações que possam conduzir a uma segregação no mercado de trabalho, que se traduz no afastamento daqueles que, no cumprimento de outros deveres que constitucional e legalmente lhes são impostos, como é o dever de cuidar dos filhos, não apresentam a disponibilidade conforme lhes é exigida pelo empregador.

**2.5.1.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar da trabalhadora com responsabilidades familiares, designadamente, tal como for requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou em como existe impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

**2.5.2.** Na verdade, apesar de a entidade empregadora apresentar razões atendíveis na intenção de recusa relativamente à dificuldade em gerir



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

os recursos humanos tendo em conta o serviço em questão, não concretiza motivos irrefutáveis em considerar o trabalhador insubstituível aos sábados e domingos e nos restantes horários, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que podendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.

- 2.5.3.** No entanto, tendo em conta as alegadas dificuldades em gerir os recursos humanos face às exigências do Serviço de Urgência Central, 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 esse funcionamento, nos horários a descoberto.

### **III – CONCLUSÃO**

**Face ao exposto, a CITE delibera:**

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pelo trabalhador ...
- 3.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao trabalhador 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, 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 PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE DEZEMBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**