

## PARECER N.º 776/CITE/2022

**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 3764 - FH/2022

### I – OBJETO

- 1.1. Em 06.10.2022, a CITE recebeu da ..., S.A., 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 19.09.2022, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *A trabalhadora requerente é “Médica Assistente Graduada de Ginecologia e Obstetrícia, vinculada a este Hospital mediante CIT desde 4 de julho de 2011, a exercer funções no Serviço de Ginecologia e Obstetrícia, vem, ao abrigo do disposto nos arts.º 56º e 57º do Código do Trabalho, requerer autorização para trabalhar em regime de trabalho flexível, o que faz com os seguintes fundamentos:*
  - 1.2.2. *A requerente foi mãe no dia 22/01/2021;*

1.2.3. *O menor em questão vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente;*

1.2.4. *Enquanto durar a dispensa de trabalho para amamentação a requerente propõe o seguinte horário de trabalho:*

- *2ª feira: 13H30 — 17H30*
- *3ª feira: 08H30 — 18H30*
- *4ª feira: 08H30 — 13H30*
- *5ª feira: 08H30 — 13H00*
- *6ª feira: 08H30 — 10H00*

*com dedução, em cada dia, das 2 (duas) horas de dispensa para amamentação, a gozar num único período no final de cada jornada de trabalho (portanto, saindo 2H mais cedo).*

1.2.5. *O pedido formulado é absolutamente essencial para assegurar a necessária conciliação entre a exigente atividade profissional da requerente e a sua vida familiar, sendo esta a única forma possível para prestar assistência inadiável e imprescindível ao menor.*

1.3. Em 29.09.2022, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *“Acusamos a receção do pedido de horário flexível, enviado por e-mail de V. Exa. de 19.09.2022, o qual mereceu a nossa melhor atenção.*

1.3.2. *Analisada a pretensão de V. Exa. serve o presente para informar que será intenção da empresa indeferir o pedido, com os fundamentos seguintes:*

**1.3.3.** *No horário proposto por V. Exa. torna-se impossível a prestação de 35 horas semanais, porquanto V. Exa. pretende prestar:*

- a) Quatro horas de trabalho á segunda-feira (13h30 - 7h30);*
- b) Dez horas de trabalho à terça-feira (8h30 - 18h30);*
- c) Cinco horas de trabalho à quarta-feira (8h30 - 13h30);*
- d) Quatro horas e trinta minutos à quinta-feira (8h30 - 13h00);*
- e) Uma hora e trinta minutos á sexta-feira (8h30 - 10h00).*

*O que significa que, ao fim de 5 (cinco) dias de prestação de trabalho V. Exa. propõe-se a prestar 25 (vinte e cinco) horas de trabalho semanal, quando, por contrato, V. Exa. se obrigou a prestar 35 (trinta e cinco) horas semanais.*

**1.3.4.** *Assim, não tendo V. Exa. requerido a redução do número de horas de trabalho semanal, e conseqüente reajuste salarial, é intenção da empresa indeferir o pedido de horário flexível requerido por V. Exa., porquanto, o mesmo, viola o número de horas de trabalho contratualizadas (trinta e cinco horas)”.*

**1.4.** Em 30.09.2022, a requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:

**1.4.1.** *“Para que não hajam quaisquer lapsos ou equívocos, reformula-se o horário proposto no requerimento que pressupõe a manutenção das 35h do contracto, com a redução horária prevista pelos art. 47º e 48º do Código de Trabalho, como está expresso no ponto 3 do referido requerimento:*

1.4.2. *Assim, enquanto durar a dispensa de trabalho para amamentação a requerente propõe o seguinte horário de trabalho:*

- *2ª feira: 12H30 -18H30*
- *3ª feira: 08H30 - 20H30 \**
- *4ª feira: 07H30 — 14H30*
- *5ª feira: 07H30 — 14H00*
- *6ª feira: 07H30 — 11H00*

*Com dedução em cada dia das 2 (duas) horas de dispensa para a amamentação; \* a gozar num único período no final de cada jornada de trabalho (saindo 2 H mais cedo).*

1.4.3. *Horário proposto já com dedução, em cada dia, das 2 (duas) horas de dispensa para amamentação, perfazendo, assim, as 35h do contrato:*

- *2ª feira: 13H30 — 17H30*
- *3ª feira: 08H30 — 18H30*
- *4ª feira: 08H30 — 13H30*
- *5ª feira: 08H30 — 13H00*
- *6ª feira: 08H30 — 10H00*

1.4.4. *O horário semanal proposto é o presentemente realizado em três das seis semanas do meu horário laboral, tendo sido já previamente aprovado no dia 19/10/2021.*

1.4.5. *Acrescente-se, que estou vinculada a este Hospital mediante CIT desde 4 de julho de 2011, há mais de 11 anos e 2 meses, sem qualquer atualização ou aumento salarial.*

1.4.6. *Relembro, ainda, que existem atualmente no meu Serviço - 7 (sete) obstetras, prevendo-se a reforma de 3 (três) colegas nos próximos dois*

*anos. É de todos conhecida a enorme carência de obstetras a nível dos Hospitais Públicos e Privados.*

- 1.4.7.** *Finalizo, informando que tenho o grau de Consultor em Ginecologia e Obstetrícia desde janeiro de 2021. Todas as colegas de Obstetrícia do meu Serviço com este grau têm mais de ....*
- 1.4.8.** *Assim sendo, venho por este meio renovar o pedido de autorização para trabalhar em regime de trabalho flexível, com o horário acima enunciado.*
- 1.4.9.** *Reitero, que este pedido é absolutamente essencial para assegurar a necessária conciliação entre a exigente atividade profissional que exerço e a da minha vida familiar, sendo esta a única forma possível para prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho”.*

## **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 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/a 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 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.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”.*
- 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 efectuar 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”*, 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.

2.4. 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.

- 2.5. Ora, a entidade empregadora não apresenta razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a empresa não demonstra quais 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 ... S.A., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ....

- 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 26 DE OUTUBRO DE 2022, 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.