



## PARECER N.º 81/CITE/2012

**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 386 – FH/2012

### I – OBJETO

- 1.1. Em 23.04.2012, a CITE recebeu da ..., Transportes e Serviços Médicos, Lda., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., bem como do fundamento da intenção de o recusar, 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 autorização de trabalho em regime de horário flexível, recebido a 20.03.2012, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. Que, “como é do conhecimento da empresa, tem uma criança de 4 meses de idade, pela qual é responsável, enquanto mãe solteira, e a quem deve assistência. Nesse sentido, tem necessidades de adequar o seu horário de trabalho com o horário da ama, que é das 8:00 h às 19:00 h”.

- 1.2.2.** Que, “face às razões expostas, vem solicitar que lhe seja atribuído, com efeitos 30 dias após a sua comunicação, o regime de flexibilidade de horário em moldes que lhe permitam terminar o período de trabalho diário até às 19:00 horas. Mais solicita que o seu dia de descanso seja o Domingo”.
- 1.2.3.** Que, “o direito, que por esta via exerce, acha-se consignado nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho. De harmonia com o disposto no artigo 56.º n.º 3 do referido compêndio normativo, o horário flexível é elaborado pelo empregador, observando as regras previstas no n.º 3, al. b) e c) do mesmo preceito”.
- 1.2.4.** Que, “junta declaração prevista no n.º 1, alínea b) do artigo 57.º do CT”.
- 1.3.** Em 09.04.2012, a trabalhadora recebeu da entidade empregadora a comunicação da sua intenção de recusar o pedido de horário flexível, com base nos fundamentos seguintes:
- 1.3.1.** Que, “não ignoramos que os trabalhadores com responsabilidades familiares, verificadas determinadas condições, têm direito a trabalhar em regime de horário flexível, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho”.
- 1.3.2.** Que, “conforme a trabalhadora saberá, o direito que invoca não é absoluto. Antes de mais, só existirá se for devidamente fundamentado e se, com base nesse fundamento, se verificar que é



essencial para que o trabalhador requerente possa conciliar a vida profissional com as responsabilidades familiares”.

- 1.3.3.** Que, “o fundamento do pedido ora em causa, não necessita de adoção de um horário flexível para que a trabalhadora possa conciliar a sua vida profissional com as responsabilidades familiares que invocou”.
- 1.3.4.** Que, a empresa “poderá inseri-la num horário de trabalho que se adequa a essas responsabilidades, nomeadamente, no horário das 09h00 às 17h00 de 2ª feira a 6ª feira, com dia de descanso semanal obrigatório ao domingo. Neste horário, a trabalhadora não terá qualquer dificuldade em conseguir a conciliação pretendida”.
- 1.3.5.** Que, “além de não ser necessário adotar um tal horário para atender às pretensões da trabalhadora, a sua eventual adoção faria com que deixasse de ser possível integrá-la numa equipa responsável por uma ambulância e, desta feita, fazer com que exercesse as funções para as quais foi contratada, correspondentes à atividade de Socorrista com a categoria profissional de Tripulante de Ambulância”.
- 1.3.6.** Que, “no exercício dessas funções, a trabalhadora é integrada numa equipa composta por dois trabalhadores (o motorista e o socorrista), responsável pelo transporte de doentes numa determinada ambulância. Cada equipa tem de cumprir um horário previamente definido, inserido num dos vários turnos de trabalho existentes na empresa, no qual tem de efetuar os transportes de doentes

previamente agendados, tendo estes transportes de ser, naturalmente, efetuados no estrito cumprimento dos horários solicitados pelos clientes da empresa”.

- 1.3.7.** Que, “a adoção do regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora, permitindo-lhe escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, inviabilizaria, naturalmente, a sua afetação, a uma determinada equipa e, nessa medida, impediria a empresa de a colocar a exercer as funções para as quais foi especificamente contratada”.
- 1.3.8.** Que, “como é fácil de compreender, se fosse concedida à trabalhadora essa faculdade, a empresa deixaria de poder garantir aos seus clientes que o transporte de doentes na ambulância à qual está afeta seria realizado com pontualidade. A título de exemplo, num tal cenário, a empresa deixaria de poder garantir o cumprimento de um transporte agendado para as 10 horas da manhã, pois, a trabalhadora ao abrigo do regime de horário flexível poderia, por hipótese, comparecer na empresa, para iniciar o trabalho diário, entre as 9 horas e as 12 horas”.
- 1.3.9.** Que, face ao que se acaba de dizer, ter-se-á de reconhecer que existem exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa que impedem a adoção de um horário flexível em relação à trabalhadora. Ou seja, estão verificadas as condições para que a empresa possa, nos termos do artigo 57.º n.º 2 do Código do Trabalho, negar tal pretensão”.

**1.3.10.** Que, “há ainda que salientar que o pedido não preenche todos os requisitos a que alude o artigo 57.º n.º 1 do Código do Trabalho”, pois, a trabalhadora “omitiu a indicação do prazo previsto para a aplicação do regime de horário flexível pretendido. Nessa medida, sem prejuízo de tudo aquilo que acima se disse, enquanto estiver em falta um tal requisito, o pedido formulado não é, sequer em abstrato, apto a produzir os seus efeitos”.

**1.3.11.** Que, “a empresa recusa, nos termos do disposto no aludido artigo 57.º n.º 2 do Código do Trabalho, o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível ora em causa. Mas, caso a trabalhadora o pretenda (e porque, naturalmente, é sensível às suas necessidades de conciliação da vida profissional com a vida familiar), está disponível para a integrar no horário das 09h00 às 17h00 de 2ª feira a 6ª feira, com dia de descanso semanal obrigatório ao domingo”.

**1.4.** A trabalhadora não apresentou a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa do horário flexível por si requerido.

## **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 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”.

**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.** Relativamente, à não indicação do prazo durante o qual a trabalhadora pretende que lhe seja aplicado o regime de horário flexível, a que se refere a alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, a CITE tem entendido que na falta de indicação do prazo previsto para o horário flexível, por parte da requerente, se deve entender que esta pretende aquele horário até aos 12 anos de idade do seu filho, se antes não cessar o motivo que justificou o pedido, e, sem prejuízo, daquela indicar o aludido prazo.

**2.3.1.** Quanto ao prazo prolongado do pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderia ser reavaliada.

**2.4.** A empresa alega, fundamentalmente, que “a eventual adoção de um tal horário para atender às pretensões da trabalhadora faria com que deixasse de ser possível integrá-la numa equipa responsável por uma ambulância e, desta feita, fazer com que exercesse as funções para as quais foi contratada, correspondentes à atividade de Socorrista com a categoria profissional de Tripulante de Ambulância”, pois, “no exercício dessas funções, a trabalhadora é integrada numa equipa composta por dois trabalhadores (o motorista e o socorrista), responsável pelo transporte de doentes numa determinada ambulância. Cada equipa tem de cumprir um horário previamente definido, inserido num dos vários turnos de trabalho existentes na empresa, no qual tem de efetuar os transportes de doentes previamente agendados, tendo estes transportes de ser, naturalmente, efetuados no estrito cumprimento dos horários solicitados pelos clientes da empresa”.

**2.4.1.** A empresa afirma que “poderá inserir a trabalhadora num horário de trabalho que se adegue a suas responsabilidades familiares, nomeadamente, no horário das 09h00 às 17h00 de 2ª feira a 6ª feira, com dia de descanso semanal obrigatório ao domingo”, o que coincide com as pretensões da trabalhadora.



- 2.5.** Ora, os motivos alegados pela entidade empregadora demonstram objetiva e inequivocamente que o horário flexível requerido pela trabalhadora, põe em causa esse funcionamento, uma vez que a entidade empregadora concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário flexível requerido por aquela trabalhadora.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da ..., Transportes e Serviços Médicos, Lda., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...
- 3.2.** O empregador ao afirmar-se disponível para integrar a trabalhadora no horário fixo, das 09h00 às 17h00 de 2ª feira a 6ª feira, com dia de descanso semanal obrigatório ao domingo, dentro das horas e dias por ela pretendidos, está a proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favorecem a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração do horário de trabalho está a facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos 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.



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 16 DE MAIO DE 2012**