



PARECER N.º 131/CITE/2011

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 de Fevereiro
Processo n.º 640 – FH/2011

I – OBJECTO

- 1.1. Em 22.07.2011, a CITE recebeu da ..., 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 de Fevereiro.
- 1.2. No seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, datado de 02.07.2011, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que, “sempre exerceu as funções de Registo Dados Sénior” e, que, “vem requerer a autorização para adoptar a jornada contínua, ao abrigo da nova Lei n.º 7/2009, artigos 56º e 57º”.
 - 1.2.2. Que, “declara que os seus filhos ... e ... vivem em comunhão de mesa e habitação de ambos os progenitores”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.2.3.** Que, “vem por este meio solicitar o direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, até o seu filho ... completar os 12 anos de idade”.
- 1.2.4.** Que, “tem necessidade de prestar assistência ao seu filho ... de 10 anos e ao seu filho ... de 3 anos que constitui o fundamento do presente requerimento”.
- 1.2.5.** Que, “trabalha em Lisboa e mora em ..., na Margem Sul e demora 1h 45 minutos a chegar a casa devido aos horários dos transportes (comboio, autocarro, metro e saindo do autocarro ainda tem de andar a pé para ir buscar os filhos) e atendendo ao facto do Infantário do mais pequeno fechar as 19h, ainda tem de ir buscar o mais velho e não tem mais ninguém que possa ir buscá-los nem mesmo o seu marido que é Sapador Bombeiro e trabalha por turnos”.
- 1.2.6.** Que, “necessita mesmo de continuar a fazer o horário que sempre fez durante 11 anos de trabalho nesta empresa. O período pretendido de trabalho ininterrupto é das 9h às 17h sem fazer hora do almoço e usando os breaks de 15 minutos da manhã e da tarde para almoçar (30 minutos). Necessita deste horário durante o ano inteiro (365 dias)”.
- 1.3.** Em 13.07.2011, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido por si formulado, com base nos fundamentos seguintes:
- 1.3.1.** Que “a comunicação da trabalhadora, para que lhe fosse novamente concedida autorização para cumprimento de horário flexível, foi recebida nos serviços da empresa a 05/07/2011”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.3.2.** Que, nos termos do Parecer n.º 46/CITE/2009, datado de 21/04, ao assunto em análise e no seu caso concreto, aplica-se o Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003 e a respectiva regulamentação aprovada pela Lei n.º 35/2004, de 29/06”.
- 1.3.3.** Que, “tal como disposto na alínea a) artigo 80.º da mencionada Lei n.º 35/2004 de 29/06, o prazo máximo de concessão do referido regime é, no seu caso, de dois anos”.
- 1.3.4.** Que, a trabalhadora “obteve a concessão do regime de horário flexível em Junho de 2009, pelo que, em Junho de 2011 esse limite foi atingido”.
- 1.3.5.** Que, “assim sendo, não lhe assiste direito a continuar a beneficiar do regime excepcional que representa a concessão de autorização para a prática de horário de trabalho flexível”.
- 1.3.6.** Que, “sem prejuízo e sem minimamente conceder ao acima referido, acresce que a trabalhadora em causa foi contratada para prestar serviço junto do seu cliente..., exercendo as funções de Assistente de Registo de Dados - Nível 2 – no respectivo ...”.
- 1.3.7.** Que, “nesse cliente são praticados horários de trabalho segundo turnos rotativos, horários esses que, aquando da celebração e outorga do Contrato de Trabalho que os liga, assumiu a obrigação de aceitar e cumprir”.
- 1.3.8.** Que, “apesar disso e porque tal nos foi "recomendado" superiormente, nos últimos tempos tivemos que superar diversas dificuldades para cumprir essa recomendação que na prática tem o efeito de subverter em completo a nossa vontade negocial quando contratámos”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.3.9.** Que, “na realidade, em função das necessidades de carga horária do ... do cliente... o qual foi a única razão e justificação para contratação da trabalhadora em causa, a manter-se o regime de horário de trabalho flexível que quase nos foi imposto por entidade terceira, teremos que prejudicar o normal encadeamento de turnos e continuar a encontrar soluções que prejudicam as necessidades imperiosas que estão associadas quer ao serviço quer à sua prestação perante aquele nosso cliente”.
- 1.3.10.** Que, “por todas estas razões, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 4 do artigo 80º da Lei n.º 35/2004 de 29/06, é intenção desta empresa recusar o pedido apresentado pela referida trabalhadora”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** É de salientar que nos termos do n.º 2 do artigo 14º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, “os artigos 34º a 62º (deste Código) entram em vigor na data de início da vigência da legislação que regula o regime da protecção social da parentalidade, ou seja, no dia 1 de Maio de 2009, conforme artigo 88º do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril.
- 2.2.** E, nos termos do n.º 1 do artigo 7º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, “sem prejuízo do disposto no presente artigo e nos seguintes, ficam sujeitos ao regime do Código do Trabalho aprovado pela presente lei os contratos de trabalho e os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho celebrados ou adoptados antes da entrada em vigor da referida lei, salvo quanto a condições de validade e a efeitos de factos ou situações totalmente passados anteriormente àquele momento”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.2.1.** Ora, no caso em apreço, estamos perante uma situação totalmente nova, que é o requerimento para autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., em 02.07.2011.
- 2.2.2.** Além do mais, o n.º 5 do mencionado artigo 7º, estabelece que “o regime estabelecido no Código do Trabalho, anexo à presente lei, não se aplica a situações constituídas ou iniciadas antes da sua entrada em vigor e relativas a:
- a) Duração de período experimental;
 - b) Prazos de prescrição e de caducidade;
 - c) Procedimentos para aplicação de sanções, bem como para a cessação de contrato de trabalho;
 - d) Duração de contrato de trabalho a termo certo”.
- 2.3.** Assim, 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”.
- 2.3.1.** Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).
- 2.3.2.** Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57º do CT que, “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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”.

2.3.3. 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 57º n.º 2 do CT).

2.4. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 do artigo 56º 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”.

2.4.1. Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56º 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”.

2.4.2. O n.º 4 do citado artigo 56º estabelece que “o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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”.

2.5. A empresa alega, fundamentalmente, que, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 80º da Lei n.º 35/2004 de 29/06, o prazo máximo de concessão do regime de trabalho com flexibilidade de horário é, no presente caso, de dois anos, pelo que, a trabalhadora “obteve a concessão do regime de horário flexível em Junho de 2009, pelo que, em Junho de 2011 esse limite foi atingido, não lhe assistindo direito a continuar a beneficiar do regime excepcional que representa a concessão de autorização para a prática de horário de trabalho flexível” e que a trabalhadora em causa “foi contratada para prestar serviço junto do seu cliente ..., S.A., e nesse cliente são praticados horários de trabalho segundo turnos rotativos, horários esses que, aquando da celebração e outorga do Contrato de Trabalho que os liga, assumiu a obrigação de aceitar e cumprir”.

2.5.1. Ora, tendo ficado demonstrado que segundo as normas da aplicação da lei no tempo, a lei que está em vigor e que se aplica à presente situação é o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, resta referir que, segundo a alínea a) do n.º 1 do seu artigo 57º, o prazo para o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, pode ir até aos 12 anos de idade do filho de trabalhador com responsabilidades familiares.

2.5.2. E, acresce que, os motivos alegados pela empresa, não demonstram objectiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ...
- 3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respectivamente, do n.º 3 do artigo 127º e da alínea b) do nº 2 do artigo 212º, ambos do Código do Trabalho e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 18 DE AGOSTO DE 2011**