

PARECER N.º 132/CITE/2010

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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, aplicável por força do artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro

Processo n.º 805 – FH/2010

I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu, em 4 de Outubro de 2010, da Chefe de Divisão de Recursos Humanos da ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., assistente técnica no referido município, a exercer funções no Serviço de Atendimento ...
- 1.2. Em 8 de Setembro de 2010, a trabalhadora solicitou, ao Presidente ..., autorização para, *nos termos do artigo 14.º do Regulamento Interno de Horário de Trabalho*, prestar a sua actividade no seguinte horário:
Manhã: Entrada até às 9h10m, sendo compensado esse tempo até às 13h50m.
Tarde: Entrada às 13h50m e saída às 17h00m.
- 1.3. A trabalhadora fundamenta o seu pedido na necessidade de acompanhar o seu filho de 7 anos de idade, que se encontra matriculado em estabelecimento de ensino no ano lectivo de 2010/2011, juntando cópia de declaração emitida pelo Agrupamento ..., datada de 23 de Setembro de 2010, na qual se informa que o horário do menor é o compreendido entre as 9h e as 17h30, com intervalo para almoço das 12 às 13h30, e juntando ainda cópia de informação do estabelecimento de

ensino que refere que *não se responsabiliza pelas crianças fora deste horário*, bem como declaração emitida pelo Presidente da Junta de Freguesia da sua área de residência conforme a requerente vive em comunhão de mesa e habitação com o seu filho de 7 anos de idade.

- 1.4.** Em 17 de Setembro de 2010, a Chefe de Divisão de Recursos Humanos elaborou a informação que se transcreve:

A requerente (...), trabalhadora desta ..., com a categoria de Assistente Técnica, a exercer funções no Serviço de Atendimento, veio requer autorização para praticar horário flexível ao acompanhamento do seu filho menor, nos termos do artigo 14.º do regulamento interno de horário de trabalho da...

Relativamente à presente pretensão cumpre informar o seguinte:

De acordo com o previsto na alínea a) do artigo 16.º do Regulamento interno, por despacho do dirigente máximo do serviço podem ser fixados horários de trabalho com flexibilidade, nomeadamente a requerimento do trabalhador, em todas as situações previstas no regime de protecção à parentalidade;

Nessa sequência e de acordo com o artigo 56.º e 57.º da Lei 7/2009, o trabalhador com filho menor de 12 anos tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

O trabalhador que pretenda trabalhar 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;*

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, devendo no prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, comunicar ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

Ora tendo por base os princípios supra expostos, a requerente através

do seu pedido solicita flexibilidade de horário ao abrigo do regime de protecção à parentalidade.

A prestação de trabalho em horário flexível está definida no artigo 14.º do regulamento interno e significa que o trabalhador pode gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e saída, estando sujeita às seguintes regras:

a) O horário flexível decorre entre as 08:00h e as 20:00h, com observância da seguinte plataforma fixa, correspondente ao período de presença obrigatória no serviço:

Manhã: entre as 10:00h e as 12:00h

Tarde: entre as 14:00h e as 16:00h

Em face do exposto, cumpre informar que ao abrigo do regime da parentalidade a requente tem direito a prestar trabalho em horário flexível, no entanto, atendendo a que estamos perante uma trabalhadora de ..., o regular funcionamento dos serviços poderá ser colocado em causa.

Mais informo que os funcionários do ... têm horários específicos e existe mais uma funcionária do ... a requerer flexibilidade de horário, bem como uma outra com estatuto trabalhador estudante.

1.4.1. Na mesma data, o Presidente da ... exarou, na aludida informação, o seguinte despacho: *Atendendo às especificidades das funções desta funcionária "...", o seu pedido não poderá ser deferido. No entanto acho que deveríamos pedir parecer à CITE.*

1.5. Em 20 de Setembro de 2010 a requerente tomou conhecimento da intenção de recusa da entidade empregadora.

1.6. A trabalhadora apresentou resposta à fundamentação da intenção de recusa da referida entidade, em 24 de Setembro de 2010, nos seguintes termos:

(...), Assistente Técnica, a exercer funções no ..., tendo sido notificada do indeferimento do seu pedido de horário flexível no período da manhã

(tolerância de 10 minutos na entrada), vem muito respeitosamente solicitar a V.Exa se digne rever o meu pedido, uma vez que, no serviço que exerço, existem 4 colaboradores e, actualmente apenas eu tenho um filho em idade escolar, pelo que, a tolerância solicitada não interfere com o normal funcionamento do serviço.

Aproveito para, mais uma vez, reforçar o meu pedido com o facto de que o mesmo se deve apenas ao horário escolar do meu filho, e como pode comprovar pelo registo de marcações, durante as férias escolares não usufruo dessa tolerância, uma vez que não se justifica.

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 protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção 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.

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 actividade profissional com a vida familiar.*

2.2. Os trabalhadores abrangidos pelo Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), com filho menor de 12 anos, ou independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica têm direito a trabalhar em regime de horário flexível (n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho, aplicável por força do artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro).

2.2.1. Para o efeito, o/a trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, ao

formular o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário à entidade empregadora pública, por escrito, e com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Declarar que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação.

2.2.2. Uma vez apresentado o requerimento, a entidade empregadora pública apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, carecendo a recusa de parecer prévio favorável da CITE.

A entidade empregadora pública deve comunicar a sua decisão ao/a trabalhador/a, por escrito, no prazo de vinte dias, contados a partir da recepção do requerimento.

Caso a mesma entidade não observe o prazo referido considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos do n.º 9 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

No caso de a entidade pretender recusar o pedido é obrigatória a solicitação de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

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 pública não mereça parecer favorável desta Comissão, os efeitos apenas poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

2.3. De acordo com o previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, o horário flexível traduz-se na possibilidade de o trabalhador escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

¹ Vide n.º 7 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

Tal regime de horário é elaborado pela entidade empregadora pública e 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 órgão ou serviço;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

No regime de horário flexível, o trabalhador poderá 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.

2.4. No caso em análise a trabalhadora, que por força de acordo celebrado com a entidade empregadora, está obrigada a exercer as suas funções no horário compreendido entre as 9h e as 13h e as 14h e as 17h, veio solicitar *nos termos do artigo 14.º do Regulamento Interno de Horário de Trabalho do Município de ...*² o seguinte (...): a possibilidade de entrar no serviço às 9h10, compensando o tempo até às 13h50, e entrada às 13h50 e saída às 17h.

2.5. A intenção de recusa apresentada à trabalhadora, em 20 de Setembro de 2010, refere apenas, e em resumo, que nos termos das disposições legais aplicáveis à parentalidade e do regulamento interno de horário de trabalho em vigor no município, a requerente tem direito a trabalhar em regime de horário flexível mas que, todavia, por se tratar de uma trabalhadora que exerce funções no Serviço de Atendimento ao Múncipe, *o regular funcionamento dos serviços poderá ser colocado em*

² Vide alínea a) do n.º 3 do artigo 14.º do Regulamento Interno de Horário de Trabalho do Município de ..., regulamento n.º 627/2010, publicado no DR, 2.ª Série.

causa.

A informação refere ainda que os funcionários ... têm horários específicos e que existe uma outra trabalhadora naquele serviço a requerer flexibilidade de horário, para além de outra que tem estatuto de trabalhadora estudante.

Conclui-se então que *é atendendo às especificidades das funções* da trabalhadora que exerce funções no ... que *o seu pedido não poderá ser deferido*, refere o despacho.

- 2.6.** Analisado o processo remetido à CITE, afigura-se que a questão essencial radica na necessidade de garantir o atendimento ao público a partir das 9h, o que se compreende. Porém, a entidade empregadora alegou mas não demonstrou a impossibilidade de garantir tal atendimento caso o pedido da trabalhadora seja aceite, ou seja não concretizou o incumprimento das exigências imperiosas do funcionamento do serviço nem a impossibilidade de substituir a trabalhadora durante o período de que esta necessita para acompanhar o seu filho à escola.

Na verdade, pretendendo declinar o pedido, caberia à entidade empregadora concretizar que exigências imperiosas deixariam de ser cumpridas no caso de autorizar o pedido da trabalhadora, o que poderia eventualmente ter feito, designadamente e a título exemplificativo, demonstrando quantos trabalhadores são necessários em simultâneo no atendimento e em que períodos do dia, bem como qual o número médio de utentes que cada trabalhador atende por dia, ou seja a necessidade média de trabalhadores em face do fluxo médio de utentes ao serviço.

Por outro lado, embora a entidade empregadora refira que outra trabalhadora do mesmo serviço requer horário flexível e que uma outra tem estatuto de trabalhador estudante, não fica esclarecido que horários praticam e, por consequência, qual o desfaseamento existente ou potencialmente existente.

- 2.7.** Em face do exposto, considera-se que a entidade empregadora não justificou, de forma suficiente, a recusa do requerimento da trabalhadora,

uma vez que não logrou demonstrar a existência de exigências imperiosas ao funcionamento do serviço, não sendo possível concluir que o horário requerido ponha em causa tal funcionamento dado que a entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados em face da aplicação do horário pretendido pela trabalhadora.

III – CONCLUSÕES

A CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos requeridos pela trabalhadora ..., por considerar que os fundamentos apresentados não justificam de forma suficiente a recusa do seu pedido.

- 3.2.** Recomendar à entidade empregadora que atribua à trabalhadora, como deve, o regime de horário que lhe permita conciliar a sua actividade profissional com a vida familiar, tal como previsto no n.º 3 do artigo 127.º, conjugado com a alínea *b*) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho, promovendo assim o direito 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 20 DE OUTUBRO DE 2010