

## PARECER N.º 52/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, por remissão do artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro

Processo n.º 254 – FH/2010

### I – OBJECTO

1.1. A CITE recebeu, em 31.03.2010, da Directora do ..., pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., que desempenha funções de Técnica Superior no Centro de ..., nos seguintes termos.

1. *Relativamente ao assunto supra epigrafado, cumpre-me informar V. Ex.ª que sobre o presente processo, recaiu intenção deste Instituto recusar o pedido de trabalho em regime de flexibilidade de horário.*

2. *Nesta sequência foi comunicado à trabalhadora, através de Ofício n.º 3700, de 11 de Março de 2010, registado com aviso de recepção, a intenção de recusa de acordo com o n.º 4 do artigo 57.º, da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, cuja cópia se anexa (Doc. 1) e a interessada foi regularmente notificada para se pronunciar, querendo, nos termos da Lei, sobre a intenção de indeferimento do pedido da flexibilidade de horário pelo ...*

3. *De acordo com o respectivo aviso de recepção (Doc. 2), o referido ofício foi entregue à trabalhadora no dia 22 de Março de 2010, não tendo esta apresentado qualquer apreciação do fundamento de intenção de recusa ao pedido flexibilidade de horário.*

4. *A trabalhadora vem exercendo funções no Centro de ..., vocacionado para o encaminhamento da formação e reconhecimento, validação e*

*certificação de competências de adultos, com idade igual ou superior a 18 anos, sem qualificação ou com qualificação desajustada ou insuficiente face ao enquadramento do mercado de trabalho.*

*5. Este encaminhamento para as ofertas de educação e formação; o reconhecimento, validação e certificação das competências adquiridas ao longo da sua vida, quer para efeitos de posicionamento dos utentes em percursos de qualificação, quer para obtenção de um nível de escolaridade e de qualificação, passa pelo atendimento de profissionais de RVC (reconhecimento, validação e competências) que compõem as equipas dos ... no seu horário de funcionamento, que no caso em concreto de Faro decorre entre as 9h00 e as 17h30, onde a trabalhadora se encontra integrada.*

*6. Com um número crescente de utentes que todos os dias se dirigem aos ..., mais uma vez se alerta esse Organismo, para o facto de, na eventualidade do presente pedido vir a ser autorizado, correr-se o risco do horário de atendimento ao público ter de ser drasticamente reduzido, considerando que a especificidade das respostas a prestar exigem soluções articuladas e integradas a prestar ao utente, sendo de toda a conveniência que o atendimento possa ser assegurado por todos os membros que constituem a equipa e que cumpram o mesmo horário de trabalho em vigor no ..., pois só assim será possível equacionar o cumprimento das metas estabelecidas para o corrente ano de 2010 (ver mapa Doc. 3).*

*7. Assim, por via da regra, existe inconveniente para o serviço na prática de horário de trabalho flexível, previsto na revisão do Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, face à rigidez do horário de atendimento e ao volume que este representa na actividade dos Centros.*

*8. Importa, novamente, referir que a intenção de recusa, encontra-se consubstanciada quer no parecer emitido pelo Sr. Director do Centro de ..., quer no do Sr. Delegado Regional do ..., cujo despacho foi concordante com o parecer emitido que a seguir se transcreve:*

*“A trabalhadora ..., n.º 22934, a exercer funções no Centro de ..., vem requerer que lhe seja concedida flexibilidade de horário (com entrada às*

*8h30 e saída às 16h30 de segunda-feira a sexta-feira de cada semana, com excepção dos dias em que é necessário realizar pós laboral).*

*A trabalhadora em causa celebrou contrato com o ..., em 29/12/2008, tendo iniciado funções no Centro de ... do CGP em 1/1/2009. Relativamente ao regime de horários, dispõe o contrato na sua cláusula 6.ª (Horário de Trabalho), que o trabalhador se obriga a '(...) cumprir o horário de trabalho de funcionamento do respectivo ...'.*

*A trabalhadora refere que a razão do requerimento apresentado prende-se com 'o cumprimento dos seus deveres funcionais e os de mãe'.*

*O presente requerimento encontra enquadramento legal na Lei 59/2008, de 11 de Setembro, nomeadamente no seu artigo 57.º que define a autorização de trabalho em regime de horário flexível*

*Considerando que:*

- a) O horário de funcionamento (atendimento ao público) do ... decorre das 9h00 às 17h30;*
- b) De acordo com a regulamentação interna em vigor, aos trabalhadores que almoçam no refeitório do CFP Faro, apenas lhe é descontada 1 hora como tempo de almoço.*

*Emite-se um parecer desfavorável à pretensão da trabalhadora, uma vez que:*

- a) O atendimento ao público do ... (ao qual a trabalhadora se encontra afectada) inicia-se à 9.00h;*
- b) Caso a trabalhadora almoce diariamente no Centro, entrando às 9h00, poderá sair às 17h00;*
- c) O exposto nas alíneas a) e b) implica uma diferença de apenas 30 minutos no horário de saída, que não se afigura como sendo determinante para o desenvolvimento da criança, conforme alegado.*

*À consideração superior".*

*9. Relativamente ao pedido da trabalhadora, e não obstante a designação de horário flexível, o desenho do horário pretendido pela trabalhadora não obedece ao previsto no n.º 3 do artigo 56.º. Quanto à indicação do prazo para a prática desta modalidade de horário, não foi, igualmente, cumprido o requisito exigido na al. a) do n.º 1 do artigo 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.*

10. No caso de não virem a ser devidamente valorados por essa Comissão, os argumentos aqui elencados e que fundamentam os inconvenientes resultantes da prática da flexibilidade de horário pela trabalhadora para toda a equipa do ... do Centro de ..., solicita-se que, de acordo com o estabelecido no n.º 3 do artigo 56.º do referido diploma legal, o desenho do horário de trabalho flexível seja elaborado de acordo com as conveniências do empregador, no caso ...

11. Neste entendimento e em cumprimento do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do presente diploma, procede-se ao envio do respectivo processo devidamente instruído, com vista a submeter o peticionado à apreciação dessa Comissão.

**1.2.** Em 24.02.2010, a trabalhadora requereu autorização para a prática de horário flexível, como se transcreve:

..., Identificação Civil n.º 11317655, Técnica Superior a exercer funções de Profissional de RVCC no Centro de ..., com contrato de trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado, vem por este meio requerer a V. Ex.<sup>a</sup> que se digne a conceder flexibilidade de horário, referente ao turno da manhã, de segunda-feira a sexta-feira de cada semana, com entrada às 08h30 e saída às 16h30, nos termos e para os efeitos das disposições conjugadas nos artigos 53.º e 54.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, Anexo II (Regulamento) e artigos 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, com os seguintes fundamentos:

1.º A requerente tem uma filha menor, ..., nascida a 29 de Agosto de 2007;

2.º A menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente e o seu pai Luís Filipe Fernandes da Luz;

3.º O pai exerce actividade profissional por conta de outrem;

4.º Os três primeiros anos de vida da criança são cruciais para o seu desenvolvimento;

5.º A mãe representa a figura central em todo este processo.

6.º A relação mãe-bebé é primordial para um desenvolvimento saudável e harmonioso.

7.º Face ao exposto necessita a requerente de ter uma modalidade de

*horário de trabalho que se coadune com o cumprimento dos seus deveres funcionais e os de mãe.*

*Termos em que:*

*Requer que V. Ex.<sup>a</sup> se digne a conceder o horário de trabalho – na modalidade de flexibilidade de horário – com entrada às 08h30 e saída às 16h30 de segunda-feira a sexta-feira de cada semana, com excepção dos dias em que é necessário realizar o horário pós laboral.*

- 1.3.** Em 12.03.2010, a entidade empregadora pública notifica a trabalhadora da intenção de recusa, com os seguintes fundamentos:

*Em resposta ao requerimento apresentado por V. Ex.<sup>a</sup>, a solicitar autorização para a prestação do período normal de trabalho diário em regime de horário flexível, vimos pelo presente, ao abrigo do disposto no n.º 4 do artigo 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, cujo âmbito se aplica a todos os trabalhadores do ..., notificá-la da intenção deste Instituto recusar o pedido.*

*A manifesta intenção de recusa encontra-se consubstanciada no parecer desfavorável emitido pelo Sr. Director do Centro de ..., que obteve a concordância do Sr. Delegado Regional, e, conforme se constata do teor do mesmo, prende-se in casu, com as razões inerentes ao funcionamento do Centro de ..., nomeadamente o horário de atendimento ao público que decorre entre as 9h00 e as 17h30.*

*Face ao contexto sócio económico actual e considerando a missão do ..., em promover a criação e a qualidade do emprego e combater o desemprego, através da execução de políticas activas de emprego, o atendimento surge como uma actividade fundamental para o desenvolvimento das atribuições dos Centros de ..., fazendo esta parte integrante das funções que exerce no ...*

*Relativamente ao requerimento, não se verifica cumprido o requisito constante na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.*

*Importa referir que de acordo com o n.º 4 do mesmo artigo da referida Lei, o trabalhador pode apresentar uma apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa, no prazo de cinco dias contados a*

*partir da sua recepção.*

- 1.4.** Do processo remetido à CITE, constam os seguintes elementos:
- Declaração da trabalhadora, de 3.02.2010;
  - Declaração da Escola ..., de 5.02.2010;
  - Parecer relativo ao requerimento da trabalhadora, de 24.02.2010;
  - Novas Metas para 2010, ... Faro;
  - Comprovativo de recepção de documentos.

## **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, por remissão do artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro).
- 2.2.1.** Para esse efeito, o/a trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula 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 requerida esta pretensão, a entidade empregadora pública apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do órgão ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, carecendo sempre a recusa de parecer prévio favorável da CITE.

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

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

Em caso de recusa é obrigatório o pedido 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, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão jurisdicional que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>1</sup>

**2.3.** De acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o horário flexível traduz-se na possibilidade do trabalhador escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. O regime de trabalho em horário flexível, referido neste normativo, é elaborado pela entidade empregadora pública e deve:

---

<sup>1</sup> Vide n.º 7 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 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.

Neste regime de trabalho, 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 requereu um horário flexível para o turno da manhã, de Segunda a Sexta-feira, com possibilidade de entrada a partir das 8.30h e de saída a partir das 16.30h, com excepção dos dias em que seja necessária a prestação de trabalho em horário pós-laboral.
  
- 2.5.** A recusa apresentada remete para o parecer desfavorável emitido pelo Director do Centro de ..., sendo aí referido que o horário de funcionamento (atendimento ao público) do ... decorre entre as 9.00h e as 17.30h e que para os trabalhadores que almoçam no refeitório do Centro apenas lhe é descontada uma hora como tempo de almoço.  
Conclui, assim, o Director do Centro que o atendimento ao público inicia-se às 9.00h pelo que, se a trabalhadora almoçar no Centro poderá sair às 17.00h, e nesse sentido *uma diferença de apenas 30 minutos no horário de saída não se afigura como sendo determinante para o desenvolvimento da criança, conforme alegado.*
  
- 2.6.** Face ao teor do referido parecer que fundamenta a intenção de recusa do pedido da trabalhadora, afigura-se que a questão essencial não radica na necessidade de garantir o atendimento ao público até às 17.30h, mas sim garantir que a trabalhadora inicie as suas funções no



mesmo momento em que se inicia o atendimento ao público (9.00h) sem, no entanto, esclarecer por que motivos imperiosos relacionados com o funcionamento do Centro de ... a prestação de trabalho daquela trabalhadora não poderá iniciar-se às 8.30h ou terminar a partir das 16.30h.

- 2.7.** Refira-se, igualmente, que a entidade empregadora pública não esclarece qual o horário praticado pela trabalhadora, qual o número de técnicos superiores, com funções idênticas às suas, afectos ao atendimento ao público naquele Centro de ... e qual o número médio de utentes que cada um desses técnicos atende, que demonstre a impossibilidade de aceitar o pedido, tal como requerido pela trabalhadora.
- 2.8.** Em face do exposto, e no caso em análise, são inconclusivos os fundamentos que pretendem justificar a recusa quer no que respeita a exigências imperiosas do funcionamento do Centro, quer no que respeita à impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.
- 2.9.** Ainda, quanto à falta de indicação do prazo previsto para a prática de horário flexível saliente-se o que a este propósito já foi referido em pareceres anteriores, salvaguardadas as devidas adaptações resultantes das alterações legislativas, designadamente no Parecer n.º 125/CITE/2008, no qual se afirma que:
- Se o trabalhador omite esta informação no seu pedido e, ainda assim, o empregador promove o processo de intenção de recusa, solicita a emissão de parecer prévio à CITE, mas não fundamenta que a inexistência de indicação do prazo é essencial para ajuizar a oportunidade do pedido, não deverá este facto implicar uma invalidade automática daquele, devendo-se, por motivos de economia processual<sup>2</sup>, entender que se trata de um pedido realizado (...) pelo período máximo (...).*

---

<sup>2</sup> A lei não impede que o trabalhador volte a apresentar novo pedido para suprimento dos elementos em falta.

### **III – CONCLUSÕES**

- 3.1.** A CITE delibera 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.** A CITE recomenda à entidade empregadora que elabore, como deve, o regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, de acordo com o n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, bem como com os princípios decorrentes do n.º 3 do artigo 127.º e da alínea *b)* do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do referido Código, aplicáveis por força do artigo 22.º *in fine* da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, de modo a permitir aos/às seus/as trabalhadores/as a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consignada 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 28 DE ABRIL DE 2010**