

PARECER N.º 99/CITE/2010

Assunto: Pedido de parecer prévio 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 535 – FH/2010

I – OBJECTO

1.1. Em 9 de Julho de 2010, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu da Senhora Directora ... um pedido de parecer prévio quanto à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário de trabalho, apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de técnica administrativa a exercer funções no Centro de ..., nos seguintes termos:

1.2. Em cumprimento das disposições legais previstas no n.º 4 do artigo 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, foi comunicado à trabalhadora a intenção de recusa, tendo a interessada sido regularmente notificada para se pronunciar, querendo, nos termos da lei, sobre a intenção do indeferimento do pedido da flexibilidade de horário pelo ...;

De acordo com o respectivo aviso de recepção, a intenção de recusa foi notificada à trabalhadora no dia 29 de Junho de 2010, não tendo esta apresentado qualquer apreciação do fundamento de intenção de recusa ao pedido de flexibilidade de horário;

É público e notório que os Centros ..., unidades orgânicas locais do ..., vocacionadas para o atendimento ao público de forma contínua, devem assegurar as suas responsabilidades, em nome do interesse público, e no âmbito dos horários legalmente previstos, sob pena de não se conseguirem garantir os requisitos mínimos de funcionamento, exigíveis

para cumprimento das suas atribuições, designadamente no domínio do emprego e formação profissional...;

Tendo em conta o contexto sócio – económico da zona norte do país, percebe-se as razões invocadas pelo Senhor Director ..., quando refere no seu parecer que o Centro foi confrontado com um acréscimo significativo do volume de trabalho desde o início do ano de 2009, pelo que a gestão dos recursos humanos afectos ao Centro tem, obrigatoriamente, que privilegiar o cumprimento dos objectivos que lhe foram atribuídos, sendo inconveniente a pratica de horário flexível, uma vez que tal colide com a rigidez do horário de atendimento continuo a praticar entre as 9h e as 16h;

A trabalhadora encontra-se afecta ao Núcleo de Gestão juntamente com mais 5 colegas, e pratica a modalidade de horário rígido, das 9h às 13h e das 14h às 17h, com 1h de intervalo de descanso para almoço, a decorrer entre as 12h e as 14h.

A trabalhadora entregou declaração em como os seus dois filhos menores vivem consigo em comunhão de mesa e habitação, mas não refere a data do nascimento dos menores, embora refira as idades;

Após consulta ao processo individual da trabalhadora, foi verificado que a prática de flexibilidade de horário só poderá ser efectuada até 1 de Outubro de 2011, uma vez que o seu filho mais novo atinge os 12 anos de idade, nessa data.

(...) alerta-se esse organismo, para o facto de, na eventualidade do presente pedido ser autorizado, correr-se o risco de surgirem grandes dificuldades na unidade orgânica de afectação da trabalhadora..., aumentos significativos dos tempos de espera, com implicações no número de utentes a serem atendidos, ou ainda a possibilidade de não haver recepção e atendimento aos inúmeros utentes que todos os dias recorrem ao Centro ..., face ao número crescente de desempregados;

Na eventualidade de não virem a ser atendidos os argumentos deduzidos, deverá o horário flexível ser elaborado de acordo com as conveniências do empregador, conforme estabelece o n.º 3 do artigo 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

- 1.3.** Do pedido apresentado pela trabalhadora, em 16 de Junho de 2010, consta, em síntese, o seguinte:
- A interessada é mãe de duas crianças menores de 10 e 12 anos de idade, que vivem consigo em comunhão de mesa e habitação;
 - A trabalhadora solicita a elaboração de horário flexível, de modo a prestar assistência aos menores, em virtude de o outro progenitor exercer actividade profissional, que obriga a frequentes deslocações pelo país e estrangeiro;
 - A trabalhadora pretende trabalhar entre as 9h30 e as 13h, e entre as 14h e as 16h30, pelo período de 1 ano.
- 1.4.** Em 17 de Junho de 2010, o Senhor Director ... indeferiu o pedido da trabalhadora, com base no facto de ter havido um aumento significativo do volume de trabalho e ter sido implementado um novo modelo de funcionamento dos centros ..., que obrigou à introdução de novas formas de organização de trabalho.
- 1.5.** Da intenção de recusa comunicada pela empresa à interessada, em 29 de Junho de 2010, consta que:
- A intenção de recusa encontra-se substanciada no parecer desfavorável do Senhor Director ..., e deve-se a razões inerentes ao funcionamento do Centro, nomeadamente à implementação do novo modelo de funcionamento e ao aumento significativo do volume de trabalho, que provocou um aumento do número de atendimentos, durante o horário continuo entre as 9h e as 16h.
 - Em consequência da situação económica do país e da missão do ..., em promover a criação e a qualidade do emprego e combater o desemprego através da execução de políticas activas de emprego, os centros ... têm um papel relevante, e como tal o director do centro é de parecer que o interesse publico deve prevalecer sobre os interesses privados.

1.6. No dia 20 de Julho de 2010, o ... remeteu à CITE a apreciação escrita da trabalhadora à intenção de recusa, da qual se retira que a interessada apresentou a mesma dentro do prazo previsto.

À mencionada apreciação escrita é junta várias documentação, nomeadamente Mapas de Atendimento TA relativos ao período entre Fevereiro e Julho de 2010 e Mapa de Distribuição de funções atribuídas à trabalhadora e a outros/as colegas.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 2 de Fevereiro, veio estabelecer que o trabalhador com filho menor de 12 anos tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível.

2.2. Através das normas citadas, pretendeu o legislador assegurar o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

2.3. Para exercício de tal direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º da citada lei que o/trabalhador/a que pretenda trabalhar em regime de flexibilidade de horário deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Declaração da qual conste:
 - i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

2.4. Cumpridos os formalismos mencionados, o exercício de tal direito só pode ser recusado com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, conforme n.º 2 do mencionado artigo 57.º.

2.5. Por outro lado, à luz do preceituado no n.º 2 do artigo 56.º da referida Lei 7/2009, de 2 de Fevereiro, entende-se por flexibilidade de horário aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

A flexibilidade de horário, a elaborar pelo empregador, deve incluir:

- um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- a indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma 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;
- um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

De salientar ainda que, nos termos do n.º 4 do citado artigo 56.º, o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexibilidade pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.6. No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da recepção, de acordo com o disposto no n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.7. De acordo com o disposto nas alíneas a) a c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, considera-se que o empregador aceita o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos:

- a) se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;
- b) se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o/a trabalhador/a da decisão que sobre o mesmo recaiu nos cinco dias subsequentes ao termo do prazo previsto para a CITE emitir parecer e notificar as partes (30 dias a contar da recepção do pedido de parecer);

c) se não submeter o processo à apreciação da CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação do/a trabalhador/a (cinco dias após a data da recepção da apreciação escrita).

2.8. Assim sendo, cabe analisar se o conteúdo do pedido apresentado pela trabalhadora se enquadra nas normas descritas e se existe obrigação de a CITE emitir parecer ao abrigo do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho. Ora, desde já, verifica-se que o pedido da trabalhadora reúne todos os requisitos legais e que a CITE é competente para conhecer do mesmo.

2.9. No que respeita à informação constante do ofício a solicitar o parecer prévio, datado de 7 de Julho de 2010, bem como dos anexos que o acompanharam, tal não será considerado, em virtude de não ter sido objecto de contraditório por parte da trabalhadora.

2.10. A trabalhadora ao indicar que pretende trabalhar entre as 9h30 e as 13h, e entre as 14h e as 16h30, afigura-se que irá gozar o intervalo para descanso entre as 13h e as 14h.

De salientar que não existe nada na lei que impeça a trabalhadora de iniciar e terminar a sua jornada diária à mesma hora, tendo em conta o conceito de flexibilidade de horário previsto no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, muito embora caiba ao empregador elaborar a flexibilidade de horário, com respeito pelos limites impostos pelas alíneas a) a c) do n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

De salientar ainda que, em regra, o/a trabalhador/a quando indica o início e o termo do período diário, fá-lo com vista a que o empregador possa gerir melhor os recursos humanos ao seu dispor e a organizar o tempo de trabalho.

2.11. No que diz respeito à matéria substancial, e muito embora o Senhor Director ... refira que o indeferimento do pedido da trabalhadora se deve ao facto de ter havido um aumento significativo do volume de trabalho e

ao facto de ter sido implementado um novo modelo de funcionamento dos centros de emprego, que obrigou à introdução de novas formas de organização de trabalho, não se retira de tais afirmações de que forma é prejudicado o normal funcionamento do centro de emprego, nem se conclui porque é que a trabalhadora não pode ser substituída durante o período em que é considerada indispensável a sua presença.

- 2.12.** Também quando a Senhora Directora ..., refere que a recusa se deve a razões inerentes ao funcionamento do Centro, nomeadamente à implementação do novo modelo de funcionamento e ao aumento significativo do volume de trabalho, que provocou um aumento do número de atendimentos, durante o horário contínuo entre as 9h e as 16h, não são apontadas as escalas de atendimento, nem as tarefas que a trabalhadora deixaria de realizar.

III – CONCLUSÕES

- 3.1.** Face ao que precede, nomeadamente ao que se refere nos pontos 2.11. e 2.12. do parecer, a CITE emite parecer desfavorável à recusa apresentada pelo ..., relativamente ao pedido de flexibilidade de horário de trabalho formulado pela trabalhadora ...
- 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 9 DE AGOSTO DE 2010, COM O VOTO CONTRA DA
REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA
PORTUGUESA**