

PARECER N.º 99/CITE/2012

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 474 – FH/2012

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 21.05.2012, da Diretora do Departamento ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., técnica administrativa a exerce funções no Centro ..., nos seguintes termos:

“1. A Técnica Administrativa afeta ao Centro ..., ..., solicitou a prática da modalidade de horário de trabalho flexível ao abrigo da parentalidade, das 9h30 — 12h00 e das 14h00 — 16h30 (Doc. 1), nos termos do n.º 1 do art.º 36.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, sobre o qual recaiu a intenção do ... recusar o pedido.

2. Nesta sequência e em cumprimento das disposições legais previstas no n.º 4 do art.º 57º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, foi comunicado à Trabalhadora, através do Ofício n.º 2435/.../2012, de 9 de maio, entregue em mão à própria a 11 de maio de 2012, a intenção de recusa, cuja cópia se anexa (Doc. 2), sendo a interessada regularmente notificada para se pronunciar, querendo, nos termos da Lei, sobre a intenção do indeferimento do pedido da flexibilidade de horário pelo

3. A trabalhadora apresentou a sua apreciação do fundamento de intenção de recusa ao pedido de flexibilidade de horário, no dia 14 de maio de 2012 (Doc. 3).

4. Esta intenção de recusa encontra-se consubstanciada no parecer desfavorável emitido pela Chefe de Serviços do Centro ... (Doc. 4).



5. Com efeito, 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, promovendo a empregabilidade dos candidatos a emprego apoiando-os na sua integração no mercado de trabalho; respondendo às necessidades das entidades empregadoras em termos de recrutamento e seleção de profissionais e facultar incentivos para a dinamização dos seus projetos de desenvolvimento.

6. Ora face ao contexto sócio-económico atual, nomeadamente na zona norte do país, não é difícil perceber as razões invocadas pela Chefe de Serviços do Centro ..., quando refere no seu parecer que o Centro é a ... do em que o número de inscritos mais tem aumentado nos últimos anos. Sendo o segundo maior Centro da ... e o terceiro a nível nacional. O número de desempregados por Técnico, faz com que esta seja a ... com o maior rácio inscritos / técnicos daquela Delegação Regional.

7. Nesta sequência a gestão dos recursos humanos afetos ao Centro ... tem, obrigatoriamente, que privilegiar o cumprimento dos objetivos que lhe foram atribuídos num esforço comum de todos os trabalhadores que exercem funções nestas ..., sendo inconveniente a prática de horário de trabalho flexível, previsto na revisão do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que colide com a rigidez do horário de atendimento contínuo a praticar entre as 9h00 e as 16h00.

8. Refira-se que este Centro ... abrange os concelhos urbanos de Penafiel, Cinfães, Lousada, Paços de Ferreira e Paredes, tendo a 27 de março de 2012, um total de 24 670 desempregados inscritos.

9. Considerando agora os recursos humanos afetos a este Centro ..., conforme o referido no anexo (Doc. 3), verifica-se que estão afetos 27 trabalhadores, dos quais 8 não exercem funções de atendimento.

Os restantes 19 que estão no atendimento 14 são Técnicos ..., Técnicos Superiores, Conselheiros ... e 5 são Técnicos Administrativos.

10. Salienta-se ainda que para a tarefa de atendimento, é elaborada uma escala mensal, sendo que três Técnicos asseguram diariamente o atendimento, com exceção para os dois primeiros dias úteis do mês, em que estão escalados 5 Técnicos e do terceiro e do oitavo dia útil passam a 4 Técnicos. A rotatividade já assim é bastante reduzida e a disponibilidade para as outras funções a que estão incumbidos é posta em causa muitas vezes.

11. De acordo com o expedidor de senhas para “Inscrições - ...” no período compreendido entre 1 de março e 30 de abril, foi atendido um número médio de 78,68 candidatos/dia, sendo que no mínimo foram registados 56 e no máximo 121 atendimentos/dia.

12. A trabalhadora pratica a modalidade de horário de trabalho rígido, das 9h00-12h00 e das 14h30 — 17h00, com 1 hora de intervalo de descanso para almoço. Refira-se que a prática desta modalidade de horário, rígido, é a internamente instituída e a que permite uma gestão eficaz dos recursos humanos face à rigidez do horário de atendimento a que este serviço público obedece.

13. A maioria dos trabalhadores afetos aos Centros ... pratica a modalidade de horário de trabalho rígido, onde as sete horas de trabalho diário decorrem entre as 9h00 — 17h00 / 9h30-17h30 / 9h00-17h30, com 1 ou 1h30 de intervalo para almoço a decorrer entre as 12h00 e as 14h00.

14. Quanto à análise ao requerimento em apreço, a trabalhadora declara que os seus dois filhos menores vivem consigo. Contudo, não é referido qual o prazo previsto para a prática do horário solicitado, nem qual a data pretendida para o início do mesmo, não cumprindo assim o requisito previsto na alínea a) do n.º 1 do art.º 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

15. Face ao exposto, mais uma vez se alerta esse Organismo, para o facto de, na eventualidade do presente pedido vir a ser autorizado, correr-se o risco de surgirem grandes dificuldades na ... de afetação da trabalhadora e, conseqüentemente, porque qualquer trabalhador pode exercer funções no atendimento ao público, aumentos significativos dos tempos de espera, com implicações no número de



utentes a ser atendido, ou ainda a possibilidade de não haver receção e atendimento aos inúmeros utentes que todos os dias, recorrem ao Centro ..., face ao número crescente de desempregados. 6. Em suma, reforça-se que:

- o atendimento é uma atividade fundamental para o desenvolvimento das atribuições dos Centros ..., do ...; - como princípio, qualquer trabalhador pode ser afetado ao desenvolvimento de funções de atendimento;

- todavia, o direito à prestação de trabalho com flexibilidade de horário, não tem, no seu exercício, a característica da unilateralidade que o legislador atribui a outros, nomeadamente no que respeita à licença por maternidade e as dispensas por amamentação.

7. 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 Centro ..., solicita-se que, de acordo com o estabelecido no n.º 3, do art.º 56 do referido diploma legal, o desenho do horário de trabalho flexível seja elaborado de acordo com as conveniências do empregador, no caso ...

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

1.1.1. O pedido apresentado pela trabalhadora, em 23.04.2012, é formulado nos termos que se transcrevem:

“Assunto: Proteção da parentalidade. Requerimento de horário flexível. ..., trabalhador do ... n.º ..., a exercer funções no CENTRO ..., vem requerer o direito ao horário flexível a que se refere o artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, conjugado com o Artigo 56.º da Lei n.º 7/2009, e 12 de fevereiro propondo um período de presença obrigatória das 09:30 às 12:00 e das 14:00 às 16:30, em virtude de ter 2 filhos menores de 12 anos com quem reside e que estão confiados à sua guarda e cuidados.

Para o efeito, junta os seguintes comprovativos:

Cartão de Cidadão dos descendentes.”



1.1.2. Da intenção de recusa, recebida pela trabalhadora em 11.05.2012, consta o que se transcreve:

“Venho por este meio comunicar-lhe o conteúdo do meu despacho de 09-05-2012, exarado na Informação de Serviço n.º 82, que segue em anexo com despacho do Sr. Diretor do Centro ..., no qual autorizo que lhe seja comunicada a intenção de recusa da sua pretensão de prática de horário flexível ao abrigo da parentalidade, com fundamento em exigências imperiosas do serviço, como vem previsto no n.º 2, do artigo 57.º, da Lei n.º 7/2009.

Mais lhe comunico que em conformidade com o n.º 4 do mesmo diploma legal pode apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção. O ...”

1.1.2.1. Informação 82/... de 2012-05-07, do Técnico Superior da ..., que mereceu despacho favorável do Chefe de Divisão, do Diretor do Centro ... e do Delegado ...:

“1. A ... rececionou um requerimento da trabalhadora ..., afeta ao Centro ..., a solicitar a prática de horário de trabalho flexível, ao abrigo da parentalidade, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, revisto pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, conjugado com o artigo 22.º do diploma preambular da Lei 59/2008 de 11 de setembro.

2. A Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro prevê, nos termos do artigo 56.º e 57.º, que os trabalhadores com responsabilidades familiares, nomeadamente com filhos menores de 12 anos, possam requerer a prática de horário de trabalho flexível. Por horário de trabalho flexível entende-se aquele que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho, cabendo à entidade empregadora a elaboração do respetivo horário de trabalho.

3. Os requisitos exigidos no n.º 1 do artigo 57.º compreendem a apresentação de um documento escrito, formalizado com a antecedência mínima de 30 dias da data pretendida para o seu início, no qual se refira a indicação do prazo



pretendido para a prática de horário de trabalho flexível, bem como uma declaração em que conste que o(s) minore(s) vive(m) em comunhão de mesa e de habitação.

4. Contudo, o parecer do superior hierárquico é desfavorável à pretensão da trabalhadora. No seu despacho, o Sr. Diretor do Centro ... declara que concorda com “a opinião expressa na informação pela Chefe de Serviços pois o elevado número de utentes na receção que diariamente atendemos obriga a que diariamente todos estejam disponíveis para o atendimento”. Refere ainda que caso este requerimento seja atendido “no início da manhã o atendimento fica prejudicado pela ausência da trabalhadora”.

5. Na sua exposição, em anexo e cujo conteúdo faz parte integrante desta Informação de Serviço, considera que “este pedido vem pôr em causa a continuidade do atendimento possível”, referindo ainda “o prejuízo notório” que a aprovação deste requerimento traria a um serviço público com as limitações existentes referidas na exposição.

6. Face ao exposto, submete-se à consideração superior, com proposta que seja comunicado à trabalhadora a intenção da recusa da sua pretensão de prática de horário de trabalho flexível ao abrigo da parentalidade com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do Centro ..., conforme vem previsto no n.º 2 do artigo n.º 57 da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro que aprova a revisão do Código do Trabalho.”

1.1.2.2. Informação da Chefe de Serviços do Centro ..., que mereceu despacho favorável do Diretor do Centro ...:

“O Centro ... é a ... do ... em que o número de inscritos mais tem aumentado nos últimos anos. Sendo o segundo maior Centro ... e o terceiro a nível nacional. O número de desempregados por Técnico, faz com que esta seja a ... com o maior rácio inscritos/técnicos da D.N.

Caracterização do centro ...:

- Situado na NUT III. Integra a plataforma supraconcelhia do Tâmega, onde existem doze concelhos e três ... do ... — Amarante, Felgueiras e Penafiel.

Os concelhos da área abrangência do Centro ... são: Cinfães, Lousada, Paços Ferreira, Paredes e Penafiel.

- O número de inscritos a 27 de março de 2012 era de 24 670.

Sendo que a tendência tem sido sempre de crescimento.

- A caracterização socioeconómica destes concelhos leva-nos a uma realidade de pequenas e médias empresas e à situação de disparidades significativas entre o setor secundário com uma forte predominância das indústrias de confeções e Madeiras/Mobiliário e os setores primário e terciário com uma dimensão pouco significativa e sem grande representatividade. Desde o final da década de 90, que tem vindo a aumentar o número de desempregados na indústria das madeiras/mobiliário; o desemprego na indústria das confeções é extremamente volátil uma vez que estas empresas maioritariamente trabalham “a feito” e dependem sempre das encomendas e dos contratos que conseguem manter. Os níveis de escolaridade e de qualificação escolar, são significativamente baixos.

A capacidade de reconversão profissional dos desempregados é bastante limitada. O número de beneficiários das prestações de Rendimento Social de Inserção, tem também vindo a aumentar, como consequência do aumento do número de desempregados. - No que concerne a Recursos Humanos, o Centro ..., possui ao serviço 27 trabalhadores:

*o **8 Trabalhadores que não se encontram afetos ao atendimento** (Diretor, Chefe de Serviços, Técnica Superior afeta aos Serviços Partilhados, Motorista, Telefonista, Trabalhadora Indiferenciada e Técnica Administrativa afeta ao serviço de correio em geral — ..., ao apoio do telefone e todo o trabalho administrativo do ...)*

*o **19 Trabalhadores afetos ao atendimento** (14 -Técnicos ..., Técnicos Superiores, Conselheiras ... e 5 -Técnicos Administrativos)*

- A capacidade de resposta ao nível do atendimento (1ª e 2ª linhas) consiste essencialmente na falta de recursos humanos, acrescida das dificuldades ao nível do espaço físico e localização do mesmo dentro de um Centro Comercial.

- A existência de um expedidor de senhas, permite que seja utilizado para efeitos de limitação do número de atendimentos, nas duas linhas.



Tem vindo a ser relatadas situações de pessoas que se deslocam para a porta do Centro Comercial, entre as 4 e as 5 da manhã, para garantirem a possibilidade de atendimento.

- Esta situação de incapacidade de resposta, originou já várias reclamações, sendo que no mês de setembro, foram efetuadas 8, todas sobre a mesma temática: falta de capacidade de atendimento.

- Com as constantes limitações operacionais do sistema informático que as ... utilizam para proceder à inscrição dos candidatos — ..., nomeadamente no interface com a Segurança Social, surgem situações de bloqueio que levam a que os candidatos tenham de regressar no dia seguinte.

- Desde o dia 1 de abril de 2011, Cinfães passou a pertencer à área de abrangência desta ..., à semelhança do que já havia vindo a ser feito pelo Centro ..., todos os meses dois Técnicos efetuam atendimento no ... de Cinfães, inicialmente uma vez por mês e agora, 2 vezes por mês. Os atendimentos dos controlados presencialmente também são realizados no local, evitando assim que os candidatos tenham de se dirigir a Penafiel.

- Desde o início de 2012 que temos uma Técnica Superior com incapacidade para o trabalho por gravidez de gemelar e de risco.

Assim, entendemos que esta ... está bastante limitada na sua capacidade de atuação a vários níveis. Esta limitação estende-se também à execução das medidas e programas da responsabilidade do ...

A entrada do pedido da trabalhadora desta ..., ..., onde solicita ao abrigo do art.º 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, conjugado com o art.º 56.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, no caso de ser aprovada, vem aumentar ainda mais esta limitação. A trabalhadora em causa exerce, entre outras, funções de atendimento na 2ª linha, das 9 horas até ao fim do atendimento de todos os clientes que entraram no serviço à hora de fecho – 16 horas. O horário de almoço é “deslizante”, pelo facto de garantir o atendimento ao público, no entanto é preferencialmente usado entre as 12 e as 12 horas. Neste momento exerce funções de representação desta ..., enquanto parceira obrigatória no âmbito do ..., nos concelhos de Penafiel e Lousada. Para a tarefa de Atendimento, é



elaborada uma escala mensal, sendo que três Técnicos asseguram diariamente o atendimento, com exceção para os dois primeiros dias úteis do mês, em que estão escalados 5 Técnicos e do terceiro ao oitavo dia útil passam a 4 Técnicos. A rotatividade já assim é bastante reduzida e a disponibilidade para as outras funções a que estão incumbidos é posta em causa muitas vezes.

Apesar do exposto é de salientar a necessidade de afetação de outros profissionais a este atendimento, como são exemplo as duas C.O.P. e a Técnica Superior que foi liberta da Contabilidade.

De acordo com o expedidor de senhas para “Inscrições — ...”, no período compreendido entre 1 de março e 30 de abril, foi atendido um número médio de 78,68 candidatos /dia, sendo que no mínimo foram registados 56 e no máximo 121 atendimentos/dia. (Ver quadro Anexo)

Sendo concedido o direito requerido, no uso de horário flexível, não existe garantia de que o trabalhador em causa e em dia de escala para atendimento, esteja disponível para o poder efetuar durante o horário normal de funcionamento do serviço. Esta situação iria obrigar a uma reformulação dos reforços da escala nestes dias ou a retirada da mesma do desempenho destas funções, situação que iria agravar o serviço prestado e aumentar a carga de trabalho dos restantes colegas.

*Face ao exposto no parágrafo supra, refira-se que dos **19 Trabalhadores afetos ao atendimento** (Técnicos ..., Técnicos Superiores, Conselheiras ... e Técnicos Administrativos):*

*- **8 Trabalhadores afetos ao atendimento não reúnem condições para requerer horário flexível***

*- **11 Trabalhadores afetos ao atendimento e que reúnem condições para requerer horário flexível (58%)***

Considerando que a possibilidade de usufruto do horário extensível atinge os 58% dos trabalhadores que efetuam atendimento, prevendo ainda que o horário que complementa o horário flexível, pode ou não ser coincidente com as necessidades de atendimento do fluxo de utentes.



A trabalhadora em questão identifica os períodos de presença obrigatória, de acordo com o n.º 3 do art.º 56.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, supra referida. Embora seja da competência da entidade empregadora, os mesmos não beneficiam o normal funcionamento dos serviços. Não é referido também nenhum período para a aplicação do requerido.

Considera-se que este pedido vem pôr em causa a continuidade do atendimento possível, apesar das constatações de incapacidade de resposta a todos os candidatos que se nos dirigem. A aceitação da aplicação de um direito não está em causa, mas sim o prejuízo notório que a aprovação do mesmo traz a um serviço público com as limitações já existentes e aqui mencionadas.”

1.1.3. Em 14.05.2012, a trabalhadora apresenta a sua apreciação à intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

“Assunto: Resposta à notificação da intenção de recusa ao meu requerimento à prática de horário flexível ao abrigo da parentalidade (ofício n.º 2435/.../2012, recebido em 2012.05.11).

1- Em seguimento do mencionado no assunto em epígrafe, venho por este meio expor a minha opinião contraditória, na sequência da leitura da informação de serviço n.º 82/... de 2012.05.07 e o anexo do parecer e respetivo despacho do Sr. Diretor do Centro ..., que resultou numa decisão do Sr. Delegado Regional de Intenção de recusa da minha pretensão da prática de horário de trabalho flexível ao abrigo da parentalidade, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço, como está previsto no n.º 2, do artigo n.º 57, da Lei n.º 7/2009.

2 - A razão do meu requerimento ao direito ao horário flexível ao abrigo da parentalidade, deveu-se ao aumento dessa necessidade tendo em conta que desde 19 de setembro de 2011 estou divorciada e com responsabilidades familiares, considerando que tenho 2 filhos menores de 12 anos e que vivem comigo em comunhão de mesa e habitação, estando confiados à minha guarda e cuidados.

3 - Perante o parecer desfavorável do Sr. Diretor do Centro ... e a informação da

Chefe de Serviços, mais esclareço que, enquanto trabalhadora subordinada do ..., afeta ao centro ..., é meu dever que mesmo praticando horário flexível, mantenho o cumprimento das minhas obrigações e responsabilidades profissionais perante um serviço público com o qual tenho um compromisso, nomeadamente o de realizar o trabalho com zelo e diligência.

4 - Apesar do pedido do horário flexível, refira-se que, é para necessidades pontuais tendo em conta as minhas responsabilidades familiares, não deixando, no entanto, de estar disponível para o atendimento diário na 2ª linha, e restantes tarefas que me estão atribuídas, nomeadamente, representar o centro ..., enquanto parceria obrigatória no âmbito do ..., nos concelhos de Penafiel e Lousada e salvaguardar o cumprimento do horário normal de funcionamento do serviço nos dias de atendimento para que estou escalada.

5 - Independentemente da prática de horário rígido ou flexível qualquer trabalhador afeto ao atendimento, pode ser confrontado com situações imprevistas que o obriguem a ausências forçadas ou atrasos no serviço.

6 - No que concerne às “constantes limitações operacionais do sistema informático... ..”, nomeadamente interface com a Segurança Social”, “falta de recursos humanos, acrescida das dificuldades ao nível do espaço físico e localização do mesmo dentro de um centro comercial”, são problemas que unicamente dizem respeito aos serviços e que salvo melhor opinião não condicionam o presente pedido e em nada inibem este direito consagrado por lei.

7 - Face ao exposto, proponho que seja reanalisada a vossa intenção de recusa da minha pretensão da prática de horário de trabalho flexível ao abrigo da parentalidade, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, revisto pela lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro, conjugado com o artigo 22º do diploma preambular da Lei 59/2008 de 11 de setembro.

À consideração superior

..., 14 de maio de 2012

A Técnica ...

...”



1.2. Em 6.06.2012, foi solicitado ao Departamento ... o esclarecimento sobre o número de dias, por mês, em que a trabalhadora requerente exerce funções de atendimento, conforme escala mensal referida na intenção de recusa.

Nessa data, aquele Departamento esclareceu, conforme informação prestada pelo superior hierárquico da trabalhadora, o seguinte:

“Por solicitação e em resposta ao pedido quanto aos dias de atendimento que em média mês a técnica ... está escalada é no mínimo de 6 a 7 dias podendo em período de verão o número de dias de atendimento atingir os 8 ou 9 dias, (tendo em atenção o gozo de férias dos demais colaboradores). Nesses dias o atendimento inicia-se pelas 9 horas nas várias linhas de atendimento com um número médio de 5 colaboradores nessa tarefa.

Acontece ainda que à técnica está acometido o serviço das reuniões mensais do ... em dois concelhos, o que perfaz 4 reuniões por mês. Serviço esse que afeto à técnica exige e obriga à sua presença para análise dos pedidos do ..., embora o início dessas reuniões ocorram pelas 9,30 horas, é verdade no entanto que ao realizar-se fora do centro ... obriga à presença da técnica nesses dias logo pelas 9 horas, uma vez que a esta é assegurado o transporte do serviço do ... ao local da reunião técnica.”

1.3. São juntos ao processo os seguintes documentos:

- Cópia de dois Cartões do Cidadão dos menores, filhos da trabalhadora requerente;
- Tabela com número de atendimentos no período entre 1.03.2012 e 30.04.2012;
- Diversos despachos exarados nos documentos que compõem o processo.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

“1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação 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.”

- 2.2.** 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 atividade profissional com a vida familiar.”*
- 2.3.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.4.** O normativo mencionado é aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo Regime de Contrato do Trabalho em Funções Públicas por remissão do artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, que aprovou aquele regime.
- 2.5.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:
- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
 - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - Apresentar declaração em como o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.
- 2.5.1.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do

trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.5.2. Em caso de intenção de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

2.5.3. 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 não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

2.6. Assim, entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado 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.

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

- 2.6.1.** Neste regime de trabalho, o trabalhador poderá 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.
- 2.7.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, traduzida na escolha, dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, como melhor desenvolvido no ponto 2.6. do parecer.
- Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.
- No caso em apreço, considerando uma prestação diária de trabalho de 7.00h, tais períodos corresponderiam a uma amplitude aproximada de 2.20h cada, que podem ser reduzidos, na medida do necessário, para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do serviço.
- 2.8.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos trabalhadores, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.9.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente que pratica um horário rígido das 9.00h às 12.00h e das 14.30h às 17.00h, com um intervalo para almoço de uma hora, e presta sete horas de trabalho diário, pretende que lhe seja atribuído um



horário flexível, que lhe permita iniciar a sua atividade a partir das 9.30h e que lhe permita terminar a mesma a partir das 16.30h, “*em virtude de ter 2 filhos menores de 12 anos com quem reside e que estão confiados à sua guarda e cuidados.*”

2.10. Como fundamentos para a intenção de recusa a entidade empregadora alega, sucintamente, o seguinte:

- O elevado número de utentes, por dia, do Centro ...;
- A disponibilidade diária de todos os trabalhadores para o atendimento.

Tais razões que impedem a atribuição do horário flexível à trabalhadora requerente sob pena de “*prejuízo notório*” e sob pena do comprometimento da “*continuidade do atendimento possível*” têm justificação nos seguintes factos:

- a) O Centro ... é a ... que tem registado o maior aumento do número de inscritos, sendo o terceiro maior Centro a nível nacional;
- b) É a ..., daquela Delegação Regional, com maior número de desempregados por Técnico;
- c) O número de inscritos em 24.03.2012 era de 24670;
- d) A população atendida no Centro é caracterizada por níveis de escolaridade e de qualificação escolar baixos e com capacidade de reconversão profissional limitada;
- e) O número de beneficiários das prestações de ... tem vindo a aumentar;
- f) O Centro tem ao seu serviço 27 trabalhadores, dos quais 8 não estão afetos ao atendimento (Diretor, Chefe de Serviços, Técnica Superior afeta aos Serviços Partilhados, Motorista, Telefonista, Trabalhadora Indiferenciada e Técnica Administrativa afeta ao serviço de correio em geral, apoio ao telefone e ...;
- g) Os restantes 19 trabalhadores estão afetos ao atendimento: 14 Técnicos ..., Técnicos Superiores, Conselheiras ... e 5 Técnicos Administrativos;
- h) A capacidade de resposta do Centro (atendimento de 1ª e 2ª linha) que já foi alvo de oito reclamações, está condicionada por: i) falta de recursos humanos; ii) situação geográfica do Centro ... e limitações operacionais do sistema informático de inscrição dos candidatos – ... – no *interface* com a Segurança Social;

- i) Desde abril de 2011, que duas vezes por mês é feito atendimento no ... de Cinfães, assegurado por dois Técnicos do Centro ...;
- j) Desde o início de 2012, encontra-se ausente uma Técnica Superior, por gravidez gemelar de risco;
- k) A trabalhadora exerce funções de atendimento de 2ª linha, no horário das 9.00h e até ao final do atendimento do número de utentes registados até às 16.00h, com um intervalo de descanso não fixo, e é representante da ... no âmbito do ..., nos concelhos de Penafiel e Lousada;
- l) É elaborada uma escala mensal para o atendimento, com 3 técnicos diários, à exceção dos dois primeiros dias úteis do mês, com 5 técnicos e à exceção do terceiro ao oitavo dia útil, com 4 técnicos;
- m) A rotatividade é bastante reduzida e a disponibilidade para outras funções é posta em causa;
- n) Houve necessidade de afetação ao atendimento de duas C.O.P. e de uma Técnica Superior, afeta à contabilidade;
- o) O número médio de atendimentos entre 1.03.2012 e 30.04.2012 foi de 78,68 candidatos/dia, tendo sido registados, no mínimo, 56 atendimentos e, no máximo, 121 atendimentos por dia;
- p) Em regime de horário flexível não existe garantia que a trabalhadora requerente *em dia de escala para atendimento, esteja disponível para o poder efetuar durante o horário normal de funcionamento do serviço;*
- q) Esta incerteza *iria obrigar a uma reformulação dos reforços da escala nestes dias ou a retirada da mesma do desempenho destas funções, situação que iria agravar o serviço prestado e aumentar a carga de trabalho dos restantes colegas;*
- r) De referir que dos dezanove trabalhadores afetos ao atendimento, onze reúnem condições para requerer o horário flexível;
- s) A trabalhadora indica períodos de presença obrigatória que *não beneficiam o normal funcionamento dos serviços;*
- t) A trabalhadora não indica a data a partir da qual, e o prazo durante o qual, quer exercer este direito.



2.11. Na verdade, analisados os fundamentos invocados no processo, numa realidade mensal de cerca de vinte e dois dias úteis de atendimentos, em catorze dias a entidade empregadora pública disponibiliza três trabalhadores para as funções de atendimento; em dois dias disponibiliza cinco trabalhadores e em seis dias disponibiliza quatro trabalhadores.

Afigura-se, deste modo, que o Centro ... disponibiliza 76 pontos de atendimentos por mês, correspondendo cada ponto à afetação de um trabalhador do Centro ... ao atendimento (14 dias x 3 Técnicos/dia; 2 dias x 5 Técnicos/dia; 6 dias x 4 Técnicos/dia; Total = 76).

Numa média de 3 a 5 trabalhadores por dia afetos ao atendimento, através de uma escala mensal elaborada para o efeito, em média cada trabalhador atende entre 15 a 26 candidatos por dia.

2.12. De acordo com o referido na intenção de recusa, na atualidade, uma Técnica Superior encontra-se ausente por motivo de gravidez gemelar de risco.

2.13. Assim, e em conformidade com o esclarecimento do Centro ..., no universo de 18 trabalhadores atualmente disponíveis para o atendimento diário, a trabalhadora requerente executa tal função cerca de 6 a 7 dias/mês, *podendo em período de verão o número de dias de atendimento atingir os 8 ou 9 dias, (tendo em atenção o gozo de férias dos demais colaboradores).*

Esclarece, igualmente, a entidade empregadora pública, que a trabalhadora deverá estar presente em 4 reuniões mensais, para análise dos pedidos de ..., que se realizam fora do Centro ..., sendo o transporte assegurado pelo Centro às 9.00h.

Decorre, assim, dos dados apresentados, que a trabalhadora terá de cumprir um horário rígido em cerca de 6 a 7 dias/mês, ou até 9 dias em período de férias, e que estes dias poderão ser acrescidos de mais 4 dias/mês, caso a trabalhadora queira usufruir do serviço de transporte disponibilizado pelo Centro ..., nas datas em que assegura as reuniões em locais fora do referido Centro.

2.14. Antecedendo a apreciação da justificação apresentada pela entidade empregadora pública importa clarificar que, subjacente às exigências sobre a fundamentação apresentada, encontra-se a preocupação já enunciada na Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a consequente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores.

Na verdade, recentemente a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença parental que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilitar aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).

No âmbito da legislação nacional, tanto na Constituição da República Portuguesa (CRP), como no Código do Trabalho de 2009 (CT), é já um dever do empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, de acordo com a alínea b) do artigo 59.º da CRP, e com o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

Tais preceitos afiguram-se como aplicáveis aos trabalhadores que exercem funções públicas, de acordo com o previsto no artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, por se tratar de matéria que regula a proteção da maternidade e da paternidade.



- 2.15.** Face ao exposto, ao analisar casuisticamente os fundamentos invocados para a recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, a CITE aprecia se os motivos alegados pelo empregador são passíveis de excepcionar o dever de atribuir o direito constitucional e legal à conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, sendo certo que, na sua missão e atribuições, esta Comissão prossegue a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional e colabora na aplicação de disposições legais e convencionais relativas à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal devendo, por isso, sinalizar as situações que possam conduzir a uma segregação no mercado de trabalho, que se traduz no afastamento daqueles que, no cumprimento de outros deveres que constitucional e legalmente lhes são impostos, como é o caso do cuidado dos filhos, não apresentam a disponibilidade conforme lhes é exigida pelo empregador.
- 2.16.** É pois, de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação inequívoca de que a organização existente dos tempos de trabalho não só não permite a concessão de horários que facilitem a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, como essa organização não é passível de ser alterada por razões incontestáveis do alegado funcionamento da empresa ou da alegada impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.
- 2.17.** No caso em análise, a entidade empregadora pública justifica de forma suficiente a necessidade de dispor dos trabalhadores, conforme a escala mensal de atendimento, a partir de uma determinada hora fixada para o início do período de atendimento do público e até ao final desse período de atendimento, designadamente porque, como foi alegado, o número de candidatos a atender diariamente é elevado (78,68, em média), e os trabalhadores do Centro executam outras funções, que não de atendimento, e que já estão presentemente

comprometidas situação que se agravaria caso a trabalhadora fosse substituída na escala mensal.

No entanto, não decorre da exposição apresentada que a necessidade de cumprimento de um horário rígido, por motivos relacionados com exigências imperiosas do funcionamento do serviço, abranja os dias em que a trabalhadora requerente não está indicada para o atendimento, designadamente nos dias em que é seu dever participar nas reuniões agendadas fora do Centro ...

Na realidade, o facto de ter sido invocado o princípio segundo o qual qualquer trabalhador pode ser afetado ao desenvolvimento de funções de atendimento, não significa que todos estejam afetos diariamente a tal função impossibilitando a concessão do regime de horário flexível.

O mesmo se diga para a alegada necessidade de a trabalhadora estar presente no Centro ... às 9.00h, nos dias em que pode usufruir de transporte para a realização de funções de representação. Com efeito, não se evidencia a incompatibilidade com a prática de um horário flexível, uma vez que a requerente poderá, se assim o entender, diligenciar particularmente o seu transporte.

Neste sentido, não se demonstra a impossibilidade de conceder à trabalhadora requerente o direito a gerir de forma mais ou menos ampla o tempo de trabalho, característica do horário flexível, nos dias em que não procede ao atendimento ao público, sem prejuízo do cumprimento do total de horas de trabalho a que está obrigada, num espaço de quatro semanas, assim como, sem prejuízo do exercício cabal das suas funções com respeito pelo regular funcionamento do serviço e dos tempos de trabalho daqueles que com ela possam exercer a atividade em equipa.

- 2.18.** Na verdade, em apreciação da intenção de recusa a trabalhadora requerente esclareceu, expressamente, e relativamente ao seu pedido inicial que o *“horário flexível (...) é para necessidades pontuais tendo em conta as minhas responsabilidades familiares, não deixando, no entanto, de estar disponível para o atendimento diário na 2ª linha, e restantes tarefas que me estão atribuídas, nomeadamente, representar o centro de emprego de Penafiel, enquanto parceria obrigatória no âmbito do ..., nos concelhos de Penafiel e Lousada e salvaguardar o*



cumprimento do horário normal de funcionamento do serviço nos dias de atendimento para que estou escalada.”

Esclareceu, igualmente, que: “ (...) enquanto trabalhadora subordinada do..., afeta ao centro ... de Penafiel, é meu dever que mesmo praticando horário flexível, mantenho o cumprimento das minhas obrigações e responsabilidades profissionais perante um serviço público com o qual tenho um compromisso, nomeadamente o de realizar o trabalho com zelo e diligência.”

- 2.19.** Face ao exposto, a trabalhadora, consciente dos seus deveres laborais, compromete-se à realização do atendimento a que está obrigada, de acordo com o horário determinado para o efeito e, nesse sentido, afigura-se como equilibrada, para o caso em análise, a solução que permita a ambas as partes salvaguardar os interesses que invocam, ou seja, o do empregador em prosseguir o interesse público, nos termos em que o definiu fazer, e o da trabalhadora requerente à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.
- 2.20.** Neste sentido, decorre do processo que o equilíbrio de interesses pode ser alcançado através da atribuição à trabalhadora de um horário flexível, nos termos requeridos, sem embargo do dever desta garantir o atendimento dentro do horário estipulado pelo Centro ..., e de desenvolver as demais tarefas com respeito dos tempos de trabalho dos trabalhadores que com ela se relacionem em trabalho de equipa, uma vez que:
- Resulta demonstrada a necessidade de o Centro ... garantir o atendimento do elevado número de utentes que aí se deslocam diariamente;
 - Resulta declarada e reconhecida pela trabalhadora a obrigação de cumprir o horário da escala de atendimento; a obrigação de representar o Centro ... no âmbito do ... e a obrigação de executar as suas tarefas com zelo e diligência;
 - Não foram apresentados, pela entidade empregadora pública, fundamentos passíveis de ser enquadrados como configurando uma situação de exceção, tal como prevista no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, para os dias em

que a trabalhadora não procede ao atendimento, conforme a escala mensal elaborada para o efeito.

- 2.21.** Por último, importa clarificar que embora a trabalhadora não tenha concretizado o prazo previsto para o gozo do direito que requer, tem esta Comissão entendido, dentro do limite aplicável, a possibilidade de tal direito ser exercido até o filho mais novo completar 12 anos, a ter início, necessariamente, após o decurso dos 30 dias a contar da receção do pedido formulado, conforme legalmente previsto no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

Naturalmente, e face à incerteza do período em causa, atendendo à razoabilidade que deve pautar as relações laborais, tem sido, igualmente, entendimento unânime da CITE, conforme expresso no Parecer n.º 70/CITE/2012, que *“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo 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 poderá ser reavaliada.”*

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, tal como requerido pela trabalhadora ..., porquanto se afigura ser a solução mais equilibrada para os interesses em causa, uma vez que, salvaguardado o cumprimento da escala de atendimento elaborada mensalmente pela entidade empregadora pública, não foram invocados outros fundamentos passíveis de ser enquadrados como configurando uma situação de exceção, tal como prevista no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que implicasse a impossibilidade absoluta da concessão do direito reclamado.



- 3.2.** Recomendar ao ... que elabore, na medida das suas possibilidades, o horário flexível à trabalhadora, nos termos por si requeridos, de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir-lhe o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, sem embargo de a trabalhadora dever contribuir para garantir o funcionamento do serviço a que estiver afeta e que justificou a sua contratação, designadamente o atendimento.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 20 DE JUNHO DE 2012**