

PARECER N.º 171/CITE/2014

Assunto: Parecer relativo a 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
Processo n.º 470 – DV/2014

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 23.05.2014, do Presidente da CÂMARA DE ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., conforme se transcreve:

“ASSUNTO: “Pedido de parecer”

No âmbito da reclamação efetuada pela Técnica Superior deste Município, ..., solicita-se a V. Exas. a emissão de parecer prévio sobre o assunto.

Para o efeito anexa-se cópia da reclamação efetuada pela trabalhadora, assim como a informação técnica n.º 3/JG/2014 de 16 de maio de 2014.”

“ASSUNTO:

I — Enquadramento Legal

- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro*
- Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 188, de 28 de setembro de 2009*

II — Introdução

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 - Pedido de parecer prévio à Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego.

III — Desenvolvimento

Dos factos

1. *Em 03 de março de 2014, com o n.º de registo de entrada n.º 86, foi rececionado nestes serviços, pedido por parte da trabalhadora ... a solicitar a aplicação do horário flexível, por ter a seu cargo três filhas menores de 12 anos (fls. 1, anexo à exposição/reclamação apresentada pela ora reclamante em 14 de maio de 2014, com o registo de entrada n.º 160 e doravante referenciado como doc.1).*
2. *Ressalta do pedido fundamentação legal incorreta, contudo, não foi considerado no processo, tomando-se como bom o requerido.*
3. *O referido pedido foi devidamente informado, conforme informação n.º 175, de 18 de março de 2014, que mereceu os pareceres nela insítos e o despacho do senhor presidente datado de 28 de março de 2014, a autorizar em conformidade com o proposto no teor e conclusão da informação (subentenda-se). (fls. 3 anexo ao doc.1).*
4. *Por email enviado pela técnica superior Dr.ª ..., a 31 de março de 2014, foi a trabalhadora informada do despacho do senhor presidente da Câmara, tendo-lhe sido enviado os respetivos documentos, em formato PDF (fls. 4 anexo ao doc.1).*
5. *Analísado o processo, constata-se pois a ausência de decisão em concreto da fixação de horário de trabalho a praticar pela trabalhadora.*
6. *Aquando do envio da comunicação do despacho do senhor presidente por parte dos serviços de gestão de recursos humanos, a trabalhadora foi informada, do sentido e alcance do referido despacho, pelo que deveria articular com o seu dirigente o horário pretendido e comunicar aos serviços para a respetiva fixação em concreto, por despacho do senhor presidente da Câmara.*
7. *A trabalhadora recusou-se sempre a prestar tal informação.*
8. *Em 29 de abril, tendo sido informado pelos serviços de recursos humanos que a trabalhadora não estava a praticar horário de trabalho conforme os requisitos legais, escolhendo ela própria, diariamente, as horas de entrada e saída, realizando 7:30h de trabalho diário, analisei o processo e constatei que não*

tinha sido fixado em concreto, horário de trabalho para a referida trabalhadora, de acordo com a prerrogativa dada pelo n.º 1 do art.º 56.º do Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Em boa verdade, a trabalhadora escolhia no seu interesse e vontade, a hora para entrar ao serviço e conseqüentemente para sair, sendo certo que escolha recaía num período, em regra, compreendido entre as 09.00h e as 09.30h.

9. *Com a concordância do senhor presidente da Câmara, em 29 de abril de 2014 falei com o dirigente da referida trabalhadora, não tendo falado com a mesma por não se encontrar no local de trabalho, a fim deste, com a trabalhadora, definirem o horário de acordo com o determinado pelo regime jurídico vigente. Referi ainda, que considerava não poder a trabalhadora, em simultâneo, beneficiar de dois regimes diferentes de horário de trabalho, ou seja, jornada contínua (7.30h, em vigor no município) e de horário flexível, pelo que neste deveria efetuar 8h de trabalho diário. Aliás, perfilho o entendimento de que a jornada contínua, tal como aplicada no Município não se enquadra no regime legal vigente. Mais acrescentei, caso a trabalhadora considerasse oportuno, em vez de requerer horário flexível, poderia requerer a flexibilidade do horário, no sentido de lhe ser fixado no regime de jornada contínua, com um horário diferente de entrada e saída dos restantes trabalhadores, de forma a corresponder às necessidades sentidas.*
10. *Em 30 de abril de 2014, recebi, via email, com conhecimento ao chefe de divisão Dr. ... e ao senhor presidente da câmara, da trabalhadora considerações várias sobre o assunto, reiterando a sua interpretação de que o regime vigente lhe permitia fazer o horário de acordo com o que pretendia, isto é, escolher diariamente em função das suas conveniências, a hora de entrada, compensando o tempo no período da tarde (fls. 6 anexo ao doc.1).*
11. *Do pretendido pela trabalhadora, a entidade patronal não tinha forma de saber, para os efeitos devidos de controlo de assiduidade e de programação de serviço, o horário de entrada da trabalhadora. Esta pratica recai sim, no tipo de horário flexível, previsto no Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009, ainda assim, carecia de despacho em concreto das plataformas fixas no período da*

- manhã e da tarde a fixar pela entidade patronal. De referir ainda que este regime não é cumulável com o regime de jornada contínua, conforme pretende a trabalhadora, pelo que deveria efetuar as 8 horas de trabalho diário.*
12. *Atendendo que, na nossa organização temos uma cultura de família nas relações entre colegas, várias vezes, desde o início do processo até à presente data, foi analisada e discutida com a trabalhadora o assunto e solicitado verbalmente que a mesma indicasse o horário em concreto pretendido. Lamentavelmente, a trabalhadora nunca esteve colaborante no processo.*
13. *Dado o email da trabalhadora referido no ponto 10, foi elaborada informação n.º 286/CF/2014, de 8 de maio de 2014, a informar o senhor presidente da câmara sobre o processo, na qual era reiterada o conteúdo da informação referida no ponto 3 e concluindo que “deverá o Sr. Presidente determinar, ouvido o dirigente responsável pela unidade orgânica respetiva, as plataformas fixas a observar pela referida trabalhadora, os períodos para início e termo do trabalho diário normal e qual o período para intervalo de descanso, por forma a cumprir o preceituado no artigo 56.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. A trabalhadora não poderá beneficiar em simultâneo do regime de jornada contínua e de horário flexível, sendo que o regime de horário flexível não permite a redução do período normal de trabalho diário (8 horas). Deverá, até decisão do assunto, ser informada a trabalhadora ... que deverá cumprir o horário de trabalho de jornada contínua em vigor.” (fls. 7 anexo ao doc.1).*
14. *A informação acima referida mereceu despacho de concordância do senhor presidente no próprio dia.*
15. *No mesmo dia, pelas 14.15H, a trabalhadora ... foi informada, por email, anexando os PDF's da informação com o respetivo despacho exarado, da decisão do senhor presidente (fls. 7-A anexo ao doc. 1).*
16. *Por requerimento apresentado em 14 de maio de 2014, datado da mesma data e com registo de entrada n.º 160, a trabalhadora vem reagir e contestar a decisão do senhor presidente, a qual se dá por inteiro transcrita (doc.1).*
17. *Foi dada desde sempre, à trabalhadora a faculdade de escolher as plataformas fixas de trabalho, período de almoço, ou em contraponto, escolher o horário de*

jornada contínua que melhor se adequasse às suas necessidades, embora competência da entidade empregadora pública.

18. *A trabalhadora permaneceu sempre intransigente, exigindo a prática de jornada contínua, com a opção de escolha indeterminada da hora de entrada e saída ao serviço, sem determinação da mesma em concreto, fazendo apenas depender a mesma da sua vontade/necessidade diária.*

19. *A entidade empregador pública sempre teve uma postura de facilitação para com a trabalhadora, como os fatos demonstram.*

De direito

Importa pois, analisar o regime jurídico vigente aplicável ao requerido pela trabalhadora ...:

- a) *O artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, 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”;*
- b) *Estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do Código de Trabalho que, “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou 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”.*
- c) *A interpretação da doutrina do conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 do artigo 56.º do Código de Trabalho, 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”.*
- d) *Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º 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”.*
- e) *O n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que “o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode 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”.*
- f) *Por sua vez, nos termos da cláusula 7.ª, do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 188, de 28 de setembro de 2009, “n.º 1 - Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e saída. n.º 2 — A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento do órgão ou serviço. n.º 3 — A adoção de horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras: a) Devem ser previstas plataformas fixas, da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas; b) Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho; (...);”*
- g) *A entidade Empregadora Pública está vinculada ao que a Lei permite e não ao que a Lei não proíbe.*

IV — Conclusão

1. Do supra expandido, constata-se que:

- a) *A primeira decisão do senhor presidente de câmara, exarada na informação n.º*

175, de 18 de março de 2014, não foi suficientemente explícita, admitindo-se interpretações diferentes quanto ao seu alcance. Contudo, quando detetada essa situação, foi a trabalhadora verbalmente informada do sentido da mesma por parte dos serviços de recursos humanos, nomeadamente que deveria propor em concreto o horário pretendido e que perante o horário flexível, deveria passar a efetuar o PNT de 8 horas diárias. Não concordando com a interpretação dada, devia a trabalhadora ter reagido, o que não aconteceu, reagindo só mais tarde, quando recebeu email a alertar de que deveria propor horário, mas que ao horário flexível não poderia aplicar-se redução do PNT (8 horas diárias). A trabalhadora foi informada que poderia requerer a flexibilidade do horário, no sentido de lhe ser fixado no regime de jornada contínua, um horário diferente de entra e saída dos restantes trabalhadores, de forma a corresponder às necessidades sentidas;

b) Perante o silêncio da trabalhadora e dado não estar a cumprir o horário de trabalho, foi elaborada informação técnica, na qual se propõe ao senhor presidente a notificação da trabalhadora ... no sentido de indicar o horário pretendido em concreto, de acordo com o previsto no artigo 56.º do Código de Trabalho e que deveria até decisão, cumprir o horário em vigor no Município.

2. Perante a apreciação última efetuada pela trabalhadora somos do seguinte Parecer:

a) Nos termos do artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, a trabalhadora tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível;

b) Entende-se “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” (cfr. n.º 2 do art.º 56.º CT);

c) Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

i. Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

ii. 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;

iii. Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

d) Por sua vez, nos termos da cláusula 7.ª do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 188, de 28 de setembro de 2009,

- Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e saída. n.º 2 — A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento do órgão ou serviço. n.º 3 — A adoção de horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras: a) Devem ser previstas plataformas fixas, da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas; b) Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho; (...);”

e) Que o único regime de horário que permite redução ao período normal de trabalho é o de jornada contínua e que este regime não deve ser acumulado com outros regimes de horário de trabalho;

f) Que o período normal de trabalho para os trabalhadores em funções públicas é de 8 horas diárias, sendo que o Município de ... fixou para os seus trabalhadores, a jornada contínua, com redução de 30 minutos ao PNT diário;

g) A trabalhadora ... reúne os requisitos para beneficiar de horário flexível, sendo que o mesmo deverá ser fixado nos termos previstos no n.º 3 do artigo 56.º do CT, ou seja:

i. Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

ii. 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;

iii. Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”;

iv. O Período normal de trabalho diário deverá ser de 8 horas ou com as especificações previstas da cláusula 7.^a do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009, publicado no Diário da República, 2.^a série, n.º 188, de 28 de setembro de 2009.

h) Atendendo ao espírito da Lei e à abertura sempre manifestada pelo Município, poderá ser autorizado o horário de jornada contínua, escolhendo a trabalhadora o horário em concreto, de entrada e saída.

i) Não deverá ser autorizado o horário de jornada contínua pretendido pela trabalhadora, de escolher, dia a dia, sem conhecimento prévio da entidade empregadora pública, a hora de entrada, por falta de enquadramento legal.

3. Atendendo que a trabalhadora ... não concorda com o entendimento destes serviços e constante deste parecer, sugere-se o envio do mesmo para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego para emissão de parecer prévio.

Divisão Administrativa e de Recursos humanos, aos 16 dias do mês de dezembro de 2014”

1.1.1. O pedido apresentado pela trabalhadora em 03.03.2014, é formulado nos termos que se transcrevem:

“..., trabalhadora em funções públicas no Município de ..., com a categoria de Técnica Superior de Turismo, exercendo funções na Divisão de Desenvolvimento Económico e Planeamento, vem solicitar autorização, ao abrigo do disposto no n.º 1. do Art. 36.º, do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro), em conjugação com o disposto nos Arts. 53.º e 54.º Anexo II da mesma Lei, para trabalhar com regime de flexibilidade de horário, visto ter a seu cargo três filhas menores de 12 anos (17 meses, 3 anos e 11 anos), solicitando para o efeito uma tolerância diária até 30 minutos na entrada no período da manhã, sendo a mesma compensada diariamente após as 16:30h, de forma a perfazer o período normal de trabalho diário estabelecido nesta autarquia.

Para o efeito previsto na alínea a), do n.º 1, do Art. 54.º, do Anexo II da Lei atrás mencionada, indica que o prazo previsto para o pedido em causa é de três anos, assim como para o efeito previsto na alínea b) do mesmo artigo, junta respetiva

declaração.

..., 28 de fevereiro de 2014.”

1.1.2. Por e-mail datado de 31.03.2014, a entidade empregadora informa a trabalhadora do seguinte:

“Enviado: segunda-feira, 31 de março de 2014 13:03

Para: ...

Assunto: Pedido de horário flexível

Anexos: Horário flexível -pdf

Sinal, de seguimento: Dar seguimento

Estado do sinalizador: Sinalizado

Boa tarde,

Relativamente ao seu pedido para a prática da modalidade de horário flexível, cumpre-me informar que o mesmo foi deferido por despacho do Sr. Presidente da Câmara de 28 de março de 2014.

Em anexo encontra-se os documentos que fazem parte do respetivo processo.”

“ASSUNTO: “Flexibilidade de horário - ...”

— Enquadramento Legal

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro — Código do Trabalho, aplicado a Administração pública por força da entrada em vigor da Lei n.º 89/2009, de 9 de abril (diploma que regulamenta o regime de proteção social na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, para os trabalhadores do regime de proteção social convergente), conforme determina o art.º 22 da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro.

II — Introdução

Vem a trabalhadora ..., por requerimento datado de 28 de fevereiro de 2014, solicitar autorização para exercer a sua atividade profissional em regime de flexibilidade de horário, entrando ao serviço até 30 minutos após a hora estabelecida para a entrada do primeiro período de trabalho e compensando esse atraso após as 16:30h, atendendo a que tem a seu cargo três filhas menores de 12

anos.

III — Desenvolvimento

Considerando que:

1. De acordo com o n.º 1 do art.º 56.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o trabalhador com filho menor de 1.2 anos, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalharem regime de horário flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.
2. Entende-se 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.
3. Conforme o previsto no n.º 3 do artigo acima referido, o horário flexível 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 serviço;
 - c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.
4. O n.º 4 do art.º 56 do Código do Trabalho refere que o trabalhador em regime de flexibilidade de horário pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e cumprir o correspondente ao período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.
5. Compete ao Presidente da Câmara ou Vereador com competência delegada autorizar o regime de flexibilidade de horário.
6. O trabalhador que pretenda trabalhar em regime de flexibilidade de horário, deve requerer, com antecedência mínima de 30 dias, por escrito, de acordo com o constante no Código do Trabalho, devendo o pedido conter 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;

7. De acordo com o ponto n.º 2 do art.º 57.º do Código do Trabalho, a entidade empregadora apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento do serviço ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

8. A trabalhadora ... é mãe de 3 filhas menores e vem solicitar autorização para exercer a sua atividade em regime de flexibilidade de horário, entrando ao serviço entre as 9:00h e as 9:30h e compensando o tempo em falta para perfazer o período normal de trabalho, após as 16:30h.

9. Embora a trabalhadora não fundamente o seu pedido de acordo com a legislação em vigor, os pressupostos do pedido não se alteram nem os fundamentos para a respetiva decisão.

IV — Conclusão

Face ao exposto:

É nossa opinião que o solicitado pela trabalhadora reúne condições legais para o respetivo deferimento, por respeitar os requisitos estabelecidos nos art.º 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, contudo deverá ser pedido parecer ao Chefe da Divisão de Desenvolvimento Económico e Planeamento a fim de pronunciar-se relativamente a matéria de conveniência de serviço, atendendo a que o pedido poderá ser recusado, de acordo com o n.º 2 do art.º 57.º, da Lei acima referida, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador.

Em caso de deferimento do pedido formulado pela trabalhadora, deverá o Município ter em atenção, para fixação da nova modalidade de horário, o preceituado no n.º 3 do art.º 56.º, determinando:

- a) Um ou dois períodos de presença obrigatória da trabalhadora, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) 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) Um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

É competente para decidir o Sr. Presidente da Câmara.

Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, 18/03/2014”

Exarado na informação transcrita constam quatro despachos, um deles do Chefe da Divisão de Desenvolvimento Económico e Planeamento, de 24.03.2014, com o seguinte teor: *“Parecer – O solicitado pela trabalhadora não representa qualquer constrangimento ao serviço; – Ao Sr. Presidente para decisão”* e ainda um outro despacho de 28.03.2014 que refere: *“Autorizado em conformidade.”*

- 1.1.3.** Em 29.04.2014, à trabalhadora é dado conhecimento de um e-mail do Chefe da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, cujo teor é o que se transcreve:

“Bom dia ...,

Foi informado ontem pelos serviços de gestão de recursos humanos de que a ... estava a efetuar horário de trabalho não conforme. Em devido tempo a trabalhador e tu próprio, foram alertados de que o horário pretendido não tinha enquadramento legal. Apesar disso, a trabalhadora continuou a escolher o horário em função das suas conveniências.

Dentro do quadro legal existente, deverá ser proposto o horário pretendido a fim de ser submetido a decisão do senhor presidente da Câmara.

A trabalhadora está em infração, com aplicação de faltas injustificadas e demais consequências que daí advém.

Agradeço pois, a máxima atenção e urgência ao assunto.

(...)

Chefe da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos”

- 1.1.4.** Em 30.05.2014, a trabalhadora envia ao Chefe da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos a seguinte exposição:

“Assunto: RE:

Boa tarde,

Relativamente ao e-mail abaixo enviado pelo Dr. ..., cumpre-me pronunciar sobre o mesmo. Assim:

1 — *Em devida altura, solicitei por escrito, autorização para trabalhar em regime de flexibilidade de horário ao abrigo da legislação relativa a proteção na parentalidade, um direito consagrado no Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) e na Lei n.º 59/2008, de 11 setembro (Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas), na qual me baseei (ambas com os mesmos pressupostos), visto ter a meu cargo 3 filhas menores de 12 anos (17 meses, 3 anos e 11 anos);*

2 — *De acordo com o n.º 2 do Art. 56.º da referida lei, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e término do período normal de trabalho diário, o que indiquei no respetivo pedido (solicitei simplesmente para o efeito do regime de flexibilidade de horário, uma tolerância de 30 minutos na entrada do período da manhã, sendo a mesma compensada diariamente após as 16h30, de forma a perfazer o período normal de trabalho diário estabelecido nesta autarquia).*

3 — *De acordo com o Despacho do Sr. Presidente n.º 45/2013, a modalidade de horário instituída no Município de ... para todos os trabalhadores é a jornada contínua, aplicada ao novo regime da duração do período normal de trabalho introduzido pela Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto, ou seja, a partir de 02 de janeiro 2014 os trabalhadores passaram a praticar a modalidade da jornada contínua aplicada às 40 h semanais, 8h diárias (sofrendo assim o horário uma redução de 30 m).*

4 — *O pedido de flexibilidade recai sobre a modalidade de horário instituída no Município, praticada por todos os trabalhadores.*

5 — *Em 28/03/2014, o pedido que formulei foi autorizado pelo Sr. Presidente, conforme despacho inscrito na própria informação da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos.*

6 — *Em 31 de março de 2014 foi-me comunicado através de e-mail, assinado pela trabalhadora ..., que o meu pedido foi deferido, conforme reencaminho para conhecimento, não mencionando mais nada.*

7 — *A partir do deferimento do pedido, comecei a praticar a tolerância de 30 minutos na entrada, de acordo com o solicitado, compensando esses minutos após as 16h30.*

8 — No entanto, recebi advertências verbais, quer do Chefe de Divisão, Dr. ..., quer do Chefe de Divisão de Recursos Humanos, Dr. ..., quer da colega da mesma Divisão, ..., de que o que eu pretendia não tinha enquadramento legal.

Assim, a seguir apresento as minhas considerações:

1 — Se o solicitado não tem enquadramento legal, o pedido deveria de ter sido recusado e devidamente fundamentado (e por escrito), o que tal não aconteceu (antes pelo contrário, foi deferido).

2 — Após a recusa do pedido, deveria de ter seguido os trâmites legais, de acordo com o Art. 57.º da mesma lei, inclusive a solicitação obrigatória de parecer da Comissão para a Igualdade do Trabalho e no Emprego;

3 — De acordo com o n.º 8 do Art. 57.º da mesma lei, considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos se não comunicar a intenção de recusa. (o que não foi recusado, conforme os pontos 5 e 6 que atrás referi).

4 — Em resposta ao e-mail do Dr. ..., a trabalhadora não continuou a escolher o horário em função das suas conveniências, mas sim efetuou o horário estabelecido nesta autarquia com a flexibilidade solicitada, após a receção do deferimento do pedido.

5 — Ainda, na sequência do mesmo e-mail, não considero que “deverá ser proposto o horário pretendido”, “dentro do quadro legal existente”, visto que o horário pretendido foi solicitado e indicado no pedido, ao abrigo da lei já mencionada, recaindo o pedido de flexibilidade sobre o horário praticado neste Município. E o pedido foi deferido. Não houve qualquer menção no referido deferimento/autorização de que o mesmo não teria enquadramento legal.

6 — O deferimento e a autorização “em conformidade”, conforme indicado pelo Sr. Presidente na respetiva Informação da DARH, recai logicamente sobre o pedido efetuado e não sobre outra coisa diferente (o pedido foi bem explícito).

7 — Como poderão ser aplicadas “faltas injustificadas e demais consequências que daí advêm”, após o pedido que formulei ter sido deferido?”

1.1.5. Na sequência da exposição da trabalhadora de 30.03.2014, a entidade

empregadora, por e-mail de 8.05.2014 notifica a trabalhadora da Informação n.º 286/CF/2014, de 8.05.2014, que se transcreve:

“Assunto: Horário Flexível

Anexos: Informação - horário flexível. pdf

Sinal, de seguimento: Dar seguimento

Estado do sinalizador: Sinalizado

Boa tarde,

Para vosso conhecimento e devidos efeitos, em anexo segue uma informação elaborada pela Divisão Administrativa e de Recursos Humanos com o respetivo despacho do Sr. Presidente da Câmara, relativamente ao pedido de horário flexível.”

“ASSUNTO: “Flexibilidade de horário - ...”

I — Enquadramento Legal

- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro — Código do Trabalho, aplicado a Administração pública por força da entrada em vigor da Lei n.º 89/2009, de 9 de abril (diploma que regulamenta o regime de proteção social na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, para os trabalhadores do regime de proteção social convergente), conforme determina o art.º 22 da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro.

- Acordo coletivo de trabalho n.º 1/2009, publicado no Diário da República n.º 188, de 28 de setembro de 2009.

II — Introdução

Foi pela trabalhadora ..., apresentado um requerimento datado de 28 de fevereiro de 2014, a solicitar autorização para exercer a sua atividade profissional em regime de flexibilidade de horário, entrando ao serviço até 30 minutos após a hora estabelecida para a entrada do primeiro período de trabalho e compensando esse atraso após as 16:30h, atendendo a que tem a seu cargo três filhas menores de 12 anos.

A 18 de março foi elaborada informação pela Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, relativamente ao pedido formulado pela trabalhadora, tendo sobre ela recaído o seguinte despacho do Sr. Presidente da Câmara, “Autorizado em conformidade”.

III – Desenvolvimento

Considerando que:

- 1. A trabalhadora ... solicitou autorização para desempenhar a sua atividade profissional em regime de flexibilidade de horário;*
- 2. Foi elaborada pela divisão administrativa e de recursos humanos uma informação com o seguinte teor:*
 - 1. “De acordo com o n.º 1 do art.º 56.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o trabalhador com filho menor de 12 anos, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.*
 - 2. Entende-se 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.*
 - 3. Conforme o previsto no n.º 3 do artigo acima referido, o horário flexível 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 serviço;*
 - c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.*
 - 4. O n.º 4 do art.º 56.º do Código do Trabalho refere que o trabalhador em regime de flexibilidade de horário pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e cumprir o correspondente ao período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro*

semanas.

5. *Compete ao Presidente da Câmara ou Vereador com competência delegada autorizar o regime de flexibilidade de horário.*

6. *O trabalhador que pretenda trabalhar em regime de flexibilidade de horário, deve requerer, com antecedência mínima de 30 dias, por escrito, de acordo com o constante no Código do Trabalho, devendo o pedido conter 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;*

7. *De acordo com o ponto n.º 2 do art. 57.º do Código do Trabalho, a entidade empregadora apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento do serviço ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.*

8. *A trabalhadora ... é mãe de 3 filhas menores e vem solicitar autorização para exercer a sua atividade em regime de flexibilidade de horário, entrando ao serviço entre as 9:00h e as 9:30h e compensando o tempo em falta para perfazer o período normal de trabalho, após as 16:30h.*

9. *Embora a trabalhadora não fundamente o seu pedido de acordo com a legislação em vigor, os pressupostos do pedido não se alteram nem os fundamentos para a respetiva decisão.*

IV — Conclusão

Face ao exposto:

É nossa opinião que o solicitado pela trabalhadora reúne condições legais para o respetivo deferimento, por respeitar os requisitos estabelecidos nos art.º 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, contudo deverá ser pedido parecer ao Chefe da Divisão de Desenvolvimento Económico e Planeamento a fim de pronunciar-se relativamente a matéria de conveniência de serviço, atendendo a que o pedido poderá ser recusado, de acordo com o n.º 2 do art.º 57.º, da Lei acima referida, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador.

Em caso de deferimento do pedido formulado pela trabalhadora, deverá o Município ter em atenção, para fixação da nova modalidade de horário, o preceituado no n.º 3 do art. 56.º, determinando:

- a) Um ou dois períodos de presença obrigatória da trabalhadora, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*
- b) 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) Um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.”*

3 — O Sr. Presidente a 28 de março de 2014 elabora despacho autorizador do pedido formulado pela trabalhadora, mas não menciona em concreto, quais os períodos de presença obrigatória da trabalhadora, quais os períodos para início e termo do trabalho diário normal e qual o período para o intervalo de descanso;

4 — Consultado o sistema de controlo de assiduidade e aferido o tempo de trabalho mensal da trabalhadora durante o mês de abril, verifica-se que a mesma não fez um total de horas mensais de trabalho por forma a completar uma média de 8 horas diárias;

5 — Das modalidades de horário de trabalho previstas no acordo coletivo de trabalho n.º 1 /2009, apenas a modalidade de jornada contínua determina uma redução do período normal de trabalho nunca superior a uma hora, não existindo assim norma legal que possibilite uma média inferior a 8 horas diárias, na modalidade de horário flexível;

IV — Conclusão

Face ao exposto, é nossa opinião que:

- Deverá o Sr. Presidente determinar, ouvido o dirigente responsável pela unidade orgânica respetiva, as plataformas fixas a observar pela referida trabalhadora, os períodos para início e termo do trabalho diário normal e qual o período para o intervalo de descanso, por forma a cumprir o preceituado no art.º 56.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;*

- A trabalhadora não poderá beneficiar em simultâneo do regime de jornada contínua e de horário flexível, sendo que o regime de horário flexível não permite a redução do PNT diário (8 horas);

- Deverá, até decisão do assunto, ser informada a trabalhadora ... que deverá cumprir o horário de jornada contínua em vigor.

É competente para decidir o Sr. Presidente da Câmara.

Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, aos 8 dias do mês de maio de 2014”

“Concordo.

Ao Sr. Presidente para decisão

Em 14/05/08”

“Dar conhecimento à trabalhadora da presente informação;

Face ao conteúdo da mesma a trabalhadora deverá informar se pretende o horário flexível solicitado;

Até decisão final sobre o assunto a trabalhadora deverá praticar o horário de jornada contínua, em vigor no Município.

8/5/2014”

1.1.6. Em 14.05.2014, a trabalhadora apresenta pedido para que o processo seja reenviado à CITE, com a seguinte fundamentação:

“Face ao teor da última informação da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, (Informação n.º 286/CF/2014 - Processo n.º ... - 03-03-2014), datada de 08/05/2014, referente ao pedido formulado pela trabalhadora ..., para trabalhar com regime de flexibilidade de horário e tendo a mesma sido notificada sobre o respetivo despacho do Sr. Presidente, constata-se que o mesmo configura manifestamente um indeferimento do seu pedido, pelo que para efeitos do n.º 4, do Art. 57.º, da Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro – Código do Trabalho, vem apresentar a sua apreciação sobre o mesmo:

1 - Em 28/02/2014, a trabalhadora apresentou requerimento solicitando autorização para trabalhar em regime de flexibilidade de horário ao abrigo da legislação relativa a proteção na parentalidade, um direito consagrado no Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) e na Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro (Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas), na qual se baseou (ambas com os mesmos pressupostos), visto ter a seu cargo três filhas menores de 12 anos (atualmente com 19 meses, 3 anos e 11 anos);

2 - Apesar da lei em causa não referir necessidade de outra fundamentação, bastando a circunstância dos filhos menores de 12 anos integrarem o respetivo agregado familiar, ou seja, de viver em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, o pedido que formulou tem por base a necessidade de dar um maior acompanhamento às suas três filhas, sobretudo no período da manhã, para prepará-las para irem para as respetivas escolas, de forma a não sobrecarregar o pai, conciliando melhor as responsabilidades familiares com a vida profissional de ambos.

3 - Atualmente a morar em Lagos, realiza diariamente um percurso de 30 km para o trabalho, em ..., levando 30 minutos nesta deslocação. Sendo que as duas filhas mais novas frequentam a mesma escola e a mais velha uma escola diferente, ambas as escolas localizam-se fora do concelho de ..., onde trabalha, iniciando-se as aulas pelas 09:30h e 09:15h, respetivamente. Assim, sempre que leva as suas filhas para a escola, por impossibilidade do pai, tem que aí deixá-las com um grande período de antecedência relativamente ao horário de início das aulas, para poder estar em ... às 09:00h, pelo que a flexibilidade no horário que solicitou contribuiria ainda para uma ajuda neste sentido;

4 - De acordo com o Despacho do Sr. Presidente n.º 45/2013, a modalidade de horário instituída no Município de ... para todos os trabalhadores é a jornada contínua, aplicada ao novo regime da duração do período normal de trabalho introduzido pela Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto e conforme o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009, de 28 de setembro, ou seja, a partir de 02 de janeiro de 2014 os trabalhadores do Município de ... passaram a praticar a modalidade da jornada

contínua aplicada às 40 h semanais, 8 horas diárias (sofrendo assim o horário uma redução de 30 minutos).

5 - De facto, desde que iniciou funções nesta autarquia, há 15 anos, sempre praticou esta modalidade de horário (jornada contínua), por ser a modalidade instituída neste Município. Inicialmente com a modalidade de jornada contínua aplicada às 7 horas diárias (35 horas semanais), praticando um horário de trabalho das 09:00h às 15:30h e, atualmente, a mesma jornada contínua, com o horário das 09:00h às 16:30h.

6 - De acordo com o n.º 2, do Art. 56.º, da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e término do período normal de trabalho. Assim, para o efeito do regime de flexibilidade de horário, a trabalhadora solicitou, simplesmente, que lhe fosse concedida uma tolerância até 30 minutos na entrada do período da manhã, sendo a mesma compensada diariamente após as 16h30, de forma a perfazer o período normal de trabalho diário estabelecido nesta autarquia. Este pedido de flexibilidade de horário recai logicamente sobre a modalidade horária instituída no Município de ..., praticada por todos os trabalhadores.

7 - Em 28/03/2014, o pedido que formulou foi autorizado pelo Sr. Presidente, conforme o despacho inscrito na própria Informação da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos (Informação n.º 175 - Processo n.º ... - 03-03-2014, datado de 18/03/2014) - "Autorizado em conformidade".

8 - Em 31 de março de 2014 foi-lhe comunicado através de e-mail, enviado pela Técnica Superior, ..., da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, que o seu pedido foi deferido, não mencionando rigorosamente mais nada.

9 - A partir do deferimento do pedido, começou a praticar a tolerância de 30 minutos na entrada, de acordo com o solicitado, compensando esses minutos diariamente após as 16:30h.

10 - Apesar do deferimento, recebeu advertências verbais e por e-mail, da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, de que a sua pretensão não teria enquadramento legal, não podendo praticar esse horário, ficando sujeita a "aplicação de faltas injustificadas e demais consequências que daí advém".

11 - Como poderão ser aplicadas à trabalhadora “faltas injustificadas e demais consequências que daí advém”, se o pedido foi autorizado, conforme o despacho do Sr. Presidente, referido no ponto 7?

12 - Em 08/05/2014, recebe nova Informação da Divisão Administrativa e de Recursos

Humanos (Informação n.º 286/CF/2014 - Processo n.º ... - 03-03-2014, datada de 08/05/2014). Após análise do seu teor, constata que o mesmo configura um indeferimento do seu pedido.

13 - Por um lado, vem esta Divisão informar que o despacho autorizador do Sr. Presidente, atribuído ao pedido em 28/03/2014, “não menciona em concreto quais os períodos de presença obrigatória, quais os períodos para início e termo do trabalho diário normal e qual o período para o intervalo de descanso”, no entanto, o pedido que a trabalhadora formulou apresenta expressamente o horário pretendido;

14 - Por outro lado, informa que “consultado o sistema de controlo de assiduidade e aferido o tempo de trabalho mensal durante o mês de abril, verifica-se que a trabalhadora não fez um total de horas mensais de trabalho por forma a completar uma média de 8 horas diárias”, o que é uma apreciação claramente injusta, pois a trabalhadora cumpriu o tempo de trabalho diário na modalidade de jornada contínua, com a flexibilidade solicitada e autorizada (uma tolerância até 30 minutos na entrada do período da manhã, compensando-a diariamente após as 16h30), em conformidade com o já referido nos pontos 7 e 8;

15 - Como poderá ser exigida à trabalhadora que realize 8 horas diárias, se o Município de ... implementa a modalidade de horário de jornada contínua, praticando 7 horas e meia diárias? Com que direito deverá a trabalhadora passar a exercer mais tempo de trabalho relativamente aos restantes trabalhadores e em desconformidade com a modalidade de horário instituído no Município, pelo facto de solicitar o regime de flexibilidade de horário ao abrigo de um direito consagrado na lei?

16 - Refere ainda a Informação em causa que “no Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009 apenas a modalidade de jornada contínua determina uma redução do período normal de trabalho nunca superior a 1 hora, não existindo assim norma

legal que possibilite uma média inferior a 8 horas diárias, na modalidade de horário flexível”, assim como refere que a “trabalhadora não poderá beneficiar em simultâneo do regime de jornada contínua e de horário flexível, sendo que o regime de horário flexível não permite a redução do período normal de trabalho diário (8 horas)”;

17 - Ora ao alegar o facto do horário solicitado não permitir a redução da duração do período normal de trabalho diário de 8 horas, mais uma vez se contesta que não é este o horário que o Município de ... implementa, nem tão pouco o praticado por todos os trabalhadores, conforme determina o Despacho n.º 45/2013, referido no ponto 4.

18 - A modalidade de horário estabelecida no Município de ... é, uma vez mais, a jornada contínua, que prevê o cumprimento de 7 horas e meia seguidas e que necessariamente é interrompida com um intervalo de descanso de 30 minutos.

No caso em apreço, o horário da trabalhadora realiza-se no período compreendido entre as 09:00h e as 16:30h, com um período de descanso de 30 minutos a gozar entre as 12:00h e as 14:30h.

19 - Assim, considera a trabalhadora que o pedido de flexibilidade no horário em causa é perfeitamente viável à autarquia, pois a tolerância até 30 minutos na entrada do período da manhã, sendo compensada diariamente após as 16h30, mantém a modalidade de horário praticada e implementada neste Município, a jornada contínua, cumprindo-se o disposto no n.º 2 do Art. 56.º da Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro (“entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e término do período normal de trabalho”), assim como o disposto no n.º 3, do Art. 56.º da mesma lei;

20 - Considera ainda que não se verifica uma razão plausível que a impeça de beneficiar da referida flexibilidade de horário necessária para acompanhamento das filhas menores, pois na Informação n.º 175 referida no ponto 7, o Chefe da Divisão de Desenvolvimento Económico e Planeamento, à qual a trabalhadora está adstrita, atribui o respetivo parecer indicando que “o solicitado pela trabalhadora não representa qualquer constrangimento ao serviço”, porquanto estabelece o n.º 2 do Art. 57.º da Lei n.º 7/2009 que o empregador 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.

Face ao exposto, para efeitos dos n.ºs 4 e 5 do Art. 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro – Código do Trabalho, vem a trabalhadora solicitar que este processo seja enviado para apreciação da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, para que esta se pronuncie emitindo o respetivo parecer jurídico. Para tanto, junta cópia de todos os elementos que até ao momento constituem este processo, encontrando-se numerados e rubricados pela mesma, conforme o seguinte:

- 1) Cópia do requerimento da trabalhadora solicitando o regime de flexibilidade de horário, datado de 28/02/2014;*
- 2) Cópia da declaração da trabalhadora, na qual consta o disposto na alínea b) do n.º 1, do art.º 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho), datada de 28/02/2014;*
- 3) Cópia da Informação n.º 175 - Processo n.º ... — 03-03-2014, de 18/03/2014, onde constam os respetivos despachos, inclusive a autorização do pedido pelo Sr. Presidente, emitida em 28/03/2014, inscrita na referida informação;*
- 4) Cópia do e-mail enviado pela Técnica Superior da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, datado de 31/03/2014, indicando que o pedido foi deferido por despacho do Sr. Presidente, anexando os documentos que fazem parte do respetivo processo (os indicados nos pontos anteriores);*
- 5) Cópia do e-mail enviado pelo Chefe da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, Dr. ..., datado de 29/04/2014, indicando que a trabalhadora estava a praticar horário não conforme, que o horário pretendido não tinha enquadramento legal, e que estaria em infração, com aplicação de faltas injustificadas e demais consequências de daí advêm;*
- 6) Cópia do e-mail enviado pela trabalhadora, datado de 30/04/2014, pronunciando-se sobre o e-mail mencionado no ponto anterior;*
- 7) Cópia da Informação n.º 286/CF/2014 — Processo n.º ... — 03-03-2014, datada de 08/05/2014, onde consta o novo despacho do Sr. Presidente sobre o pedido de*

flexibilidade de horário que a trabalhadora solicitou em 28/02/2014, inscrito na mesma informação e igualmente datado de 08/05/2014;

8) Cópia do Despacho n.º 45/2013, de 23/12/2013, relativo à alteração do horário de trabalho – 40 horas semanais, adaptado à modalidade de horário de jornada contínua.”

1.2. São ainda juntos ao processo os seguintes elementos:

- Declaração, de 28.02.2014;
- Despacho n.º 45/2013, de 23.12.2013 e respetivos Anexos.

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 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. 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 as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos*

efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres” (Considerando 8), de “tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres” (Considerando 12), e de garantir que “o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita 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).

2.4. No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como 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. Este acervo legislativo é aplicável aos trabalhadores em funções públicas por remissão do artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, que aprovou o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

2.5. 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.

2.5.1. 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 conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

2.5.2. 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.

2.5.3. 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/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

2.5.4. 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/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as 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;

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

- 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.

2.6.1. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a 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. Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

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/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.9. A trabalhadora requerente solicitou, nos termos previstos no artigo 56.º do Código do Trabalho *“autorização (...) para trabalhar com regime de flexibilidade de horário (...) solicitando para o efeito uma tolerância diária até 30 minutos na entrada no período da manhã, sendo a mesma compensada diariamente após as 16:30h, de forma a perfazer o período normal de trabalho diário estabelecido nesta autarquia”*, e pelo prazo de 3 anos.

- 2.10.** De acordo com a documentação que compõe o pedido de parecer dirigido a esta Comissão tal requerimento, cuja receção ocorreu em 03.03.2014, foi aceite e comunicado à trabalhadora requerente em 31.03.2014, já após terem decorrido mais de 20 dias para a sua decisão.
- 2.11.** Conforme a referida documentação a aceitação do pedido não foi seguida da elaboração do horário flexível, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, competência da entidade empregadora.
- 2.12.** A trabalhadora alegou, assim, que o seu pedido se reportava ao período normal de trabalho diário estabelecido na autarquia para a qual trabalha, referindo que a sua determinação consta do Despacho n.º 45/2013, de 23.12.2013, e respeita a um período normal de trabalho diário em jornada contínua de 7.30h/dia.
- 2.13.** A entidade empregadora veio, posteriormente, esclarecer a trabalhadora em como o regime de prestação de trabalho em jornada contínua não contempla a possibilidade de prática de horário flexível.
- 2.14.** Na verdade, de acordo com o Despacho n.º 45/2013, a entidade empregadora concluiu que: *“Assim sendo, não resta outra alternativa que aplicar o novo regime da duração do período normal de trabalho introduzido pela Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto, pelo que determino:*
- 1. Ao abrigo do artigo 2.º da Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto, conjugado com o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009 (...) que a partir do dia 2 de janeiro de 2014, todos os trabalhadores do Município passem a praticar os seus horários de trabalho em regime de jornada contínua, por considerar que é esta a modalidade de horário de trabalho que mais se adapta às necessidades do serviço e o que mais vai ao encontro das expectativas dos trabalhadores.”*

- 2.15.** Ora, ainda que se afigurando que o período normal de trabalho diário será o determinado na referida Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto e não o que resulta da atribuição da modalidade da prestação de trabalho em regime de jornada contínua nos termos do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009 e respetivo Regulamento de Extensão n.º 1-A/2010, à generalidade dos trabalhadores da autarquia, na verdade não compete a esta Comissão determinar o período normal de trabalho diário a que os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, requerentes da prestação de trabalho em regime de horário flexível estão obrigados, legal ou contratualmente.
- 2.16.** Não obstante esclareça-se, ainda, que o horário flexível e a jornada contínua não se confundem. Na realidade, e como é referido no Parecer n.º 139/CITE/2012:
- “2.13. Quanto ao regime de trabalho em jornada contínua é de referir que o artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, não atribui à CITE competência para emissão de parecer prévio à recusa da atribuição de tal regime.*
- Na verdade, o regime de jornada contínua não é suscetível de ser confundido com os regimes de horário previstos nos artigos 55.º e 56.º do Código do Trabalho, porquanto:*
- 2.13.1. Difere do regime de trabalho a tempo parcial, nomeadamente por não implicar redução da retribuição. Com efeito, enquanto que o regime de jornada contínua não implica redução da retribuição, o mesmo não acontece no trabalho a tempo parcial no qual a retribuição é reduzida proporcionalmente à redução do tempo de trabalho.*
- 2.13.2. Difere do regime de horário flexível, designadamente pela redução de tempo de trabalho e por considerar tempo de trabalho o intervalo para descanso. Na verdade, enquanto que a jornada contínua implica redução do tempo de trabalho diário, o mesmo não acontece no regime de horário flexível.*
- 2.14. Como vem sendo referido, embora o regime de jornada contínua seja considerado um dos instrumentos que pretendem viabilizar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, o mesmo não se confunde com os regimes previstos nos artigos 55.º e*

56.º do Código do Trabalho, pelo que a sua recusa pelo empregador não se encontra legalmente sujeita à emissão de parecer prévio da CITE, nos termos do artigo 57.º do mesmo Código, não competindo à Comissão pronunciar-se de acordo com o previsto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, uma vez que, de acordo com o princípio da legalidade da competência previsto no n.º 1 do artigo 29.º do CPA, A competência é definida por lei ou por regulamento e é irrenunciável e inalienável, sem prejuízo do disposto quanto à delegação de poderes e à substituição.”

- 2.17.** À CITE compete, assim, e no âmbito de pedidos de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aferir se os fundamentos apresentados pela entidade empregadora para recusar o pedido de horário flexível formulado pelos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares são imperiosos e justificativos da recusa.
- 2.18.** No caso em análise não se verificou qualquer recusa, não só porque a resposta ao pedido ocorreu após os 20 dias previsto na lei, o que implica nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho a aceitação do pedido nos precisos termos em que foi formulado pela trabalhadora, como foi expressamente aceite pela entidade empregadora, já após decorrido tal prazo.
- 2.19.** De acordo com o que antecede a trabalhadora adquiriu o direito à prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos legais, devendo a entidade empregadora pública no cumprimento do seu dever elaborar de imediato o horário de trabalho da trabalhadora, nos termos previstos na legislação aplicável.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE não emite parecer prévio uma vez que no caso em análise não ocorreu a recusa do pedido formulado pela trabalhadora ...
- 3.2.** A CITE recomenda à CAMÂRA MUNICIPAL DE ..., que promova a 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, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho e que elabore, como é seu dever, o horário flexível da trabalhadora, no cumprimento do previsto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 23 DE JUNHO DE 2014**