

PARECER N.º 76/CITE/2007

Assunto: Parecer nos termos dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 306 – FH/2007

I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu do ..., em 6 de Setembro de 2007, um pedido de parecer prévio à recusa da passagem ao regime de flexibilidade de horário requerida pela trabalhadora naquela instituição, ...
- 1.2. A trabalhadora tem a categoria profissional de conselheira de orientação profissional assessora e presta serviço no Centro de ...
- 1.3. Do requerimento da trabalhadora, que deu entrada no ... em 26 de Julho de 2007 (cfr. data do parecer do director do Centro de ..., exarado no verso do requerimento – Documento 1), consta que requer que lhe seja concedida flexibilidade de horário de trabalho, pelo prazo de dois anos, a partir de 17 de Setembro, ao abrigo do disposto no artigo 45.º do Código do Trabalho, conjugado com os artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. *A hora de entrada será às 9h00 e a hora de saída às 17h00 sendo os períodos de presença obrigatória das 10h as 12h e das 14h às 16h30m, com o intervalo para almoço compreendido entre as 12h e as 14h, tendo o mesmo a duração de uma hora.*
A trabalhadora refere ainda que o pedido *prende-se com o facto de ser mãe de duas crianças menores (uma com 10 anos e outra com 1 ano de idade), fazendo os mesmos parte do (seu) agregado familiar e o (seu) filho ir frequentar, no próximo ano lectivo, o 5.º ano de escolaridade com mudança de escola, sendo (a trabalhadora) que o vai levar e buscar diariamente à instituição escolar que vai frequentar, e a bebé necessitar fortemente da (sua) assistência.*
A requerente informa que o cônjuge exerce actividade profissional por conta de outrem, fora do concelho de Lisboa, e não usufrui de flexibilidade de horário.
- 1.4. A trabalhadora recebeu e tomou conhecimento da resposta ao requerimento que contém a intenção de recusa por parte da entidade empregadora (documento 2), em 27 de Agosto de 2007, via telefax, não tendo sido notificada mais cedo, porquanto não foi

conseguida a entrega, pelos CTT, da carta anteriormente remetida pela entidade empregadora, em 7 de Agosto p.p., que foi devolvida em 21 de Agosto p.p., por não ter sido reclamada pela trabalhadora (cfr. documento remetido à CITE, via telefax, em 12 de Setembro p.p.).

1.5. A intenção de recusa do director do Centro encontra-se fundamentada no parecer exarado no verso do requerimento da trabalhadora, cujo teor se transcreve:

- *A prática de horário flexível por trabalhadores de Centros de ... com funções de atendimento ao público, como é o caso dos Conselheiros de Orientação Profissional, constitui prejuízo para o serviço, criando fortes obstáculos a uma gestão equilibrada de recursos humanos, para um período de funcionamento ininterrupto das 9 horas às 17,30 horas.*
- *A situação invocada pela requerente relativamente ao cônjuge, atesta este facto, dado tratar-se também de um COP a exercer funções no CT/E de ...*
- *Não pondo em causa os legítimos direitos que a lei consagra nesta matéria, mas atendendo à natureza do serviço a prestar, não posso dar o meu aval à presente pretensão.*

1.6. Refere a directora do Departamento de Desenvolvimento Organizacional e Estratégico da entidade empregadora, no ofício remetido à requerente, via telefax, que, *conforme se constata do teor do* (parecer do director do Centro), *a mencionada intenção de recusa, prende-se, in casu, com as razões estritamente enunciadas no citado diploma legal¹, nomeadamente, por motivos imperiosos ligados ao funcionamento do Centro e do serviço onde V. Ex.^a presta a sua actividade, e ainda, pela manifesta impossibilidade actual de proceder à sua substituição, quando tal se revelar indispensável.*

1.7. A trabalhadora pronunciou-se sobre a exposição de motivos apresentada pela entidade empregadora, mediante carta datada de 28 de Agosto p.p., recebida na referida entidade em 30 de Agosto p.p. (cfr. documento 3), nos termos seguintes:

- *Em primeiro lugar, desde já, remeto cópia dos assentos de nascimento dos meus dois filhos menores de idade que, por lapso, não foram envidas aquando da apresentação do meu pedido para trabalhar no regime de flexibilidade de horário de trabalho.*
- *Relativamente ao que é alegado pelo Sr. Director do Centro de ... (...), que se prende com o facto de, se à interessada fosse concedido trabalhar em regime de*

¹ Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

flexibilidade de horário de trabalho, tal iria causar prejuízo ao serviço e obstáculos à gestão equilibrada dos recursos humanos, saliento que, ao longo dos 10 anos de serviço no ... (afecta ao Centro de ...), sempre pratiquei regime de flexibilidade de horário de trabalho (entre as 09:00 e as 12:30 e as 14:00 e as 17:30), e nunca me foi dito que estava a causar prejuízo ao serviço ou qualquer obstáculo à gestão equilibrada dos recursos humanos.

- *É possível praticar tal horário na medida em que todo o trabalho do Conselheiro de Orientação Profissional se prende com funções de atendimento colectivo ou individual que obedecem a uma planificação prévia, sendo o trabalho realizado por uma equipa de três COP e em que é possível haver uma coordenação das actividades de forma a que o período de atendimento, das 9:00 às 17:30, seja sempre assegurado.*
- *Por outro lado, há a salientar que, de 2 de Novembro de 2006 até 27 de Junho de 2007, pratiquei um horário rígido com entrada às 09:00 e saída às 15:00, em virtude de ter gozado de dispensas para aleitação da minha filha, não tendo sido imprescindível a minha presença nesse período.*
- *Saliento ainda que, a prática de horário flexível não vai interferir com a qualidade ou a quantidade de trabalho, uma vez que existirá sempre disponibilidade para alguma eventualidade que ocorra no serviço.*
- *Face ao que antecede, vem, uma vez mais, requerer que lhe seja concedido trabalhar no regime de flexibilidade de horário para que possa conciliar a sua actividade familiar com a profissional, de acordo com o consagrado na Constituição da República Portuguesa.*

1.8. Do processo remetido à CITE, consta ainda cópia de um *e-mail* (cfr. documento 4), remetido pela chefe de serviços do Centro de ... à directora de serviços da Direcção de Serviços de Pessoal, cujo teor é, em síntese, o seguinte:

(...) reforço o parecer do Sr. Director do Centro, com os seguintes fundamentos:

- *O Centro possui três Técnicas-Conselheiras de Orientação Profissional – na área de Orientação Profissional, das quais uma, ainda tem horário flexível;*
- *O atendimento técnico no Centro de ..., efectuado pelos Técnicos de Emprego/Técnicos Superiores de Emprego, realiza-se no período das 9.00 às 16.00 horas, sendo que estes têm horário rígido das 9.00 às 17.00 horas. Dos sete Técnicos afectos a esta área, excepcionam-se apenas duas situações que ainda possuem horário flexível, não causando no entanto, qualquer constrangimento ao normal funcionamento do Serviço;*

- *O elevado número de utentes que se dirige diariamente a este Centro, solicita frequentemente esclarecimentos no que respeita a questões relacionadas com a Formação e Orientação Profissional, pelo que se torna necessária a presença das Conselheiras de Orientação Profissional, no período de atendimento técnico, incluindo a hora de almoço, para prestação da informação necessária aos respectivos utentes;*
- *Tem-se verificado, com a utilização do horário flexível pelas Conselheiras de Orientação Profissional, um deficit qualitativo/quantitativo em termos de resposta às necessidades dos utentes;*
- *Acresce o facto de num dos casos, o não cumprimento integral do horário mensal de trabalho, dar origem a reposição das horas em falta.*

Uma vez identificada a situação, a decisão de indeferir os dois pedidos, prende-se com o facto de se tratar de duas Técnicas que exercem funções na mesma área e tem como objectivo a melhoria do serviço a prestar aos utentes do Centro, assim como uma gestão equilibrada de recursos humanos num período de funcionamento ininterrupto dos Serviços das 9.00 às 17.30 horas.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** *A Constituição da República Portuguesa preconiza, no capítulo referente aos direitos e deveres fundamentais, a protecção dos direitos dos trabalhadores, da família, da paternidade e da maternidade. Assim, a alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º prevê que todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas têm direito a organização do tempo de trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, o n.º 1 do artigo 67.º refere que a família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à protecção da sociedade e do Estado e à efectivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros e o n.º 4 do artigo 68.º estatui que a lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa do trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar.*

Como consequência destes princípios, o Código do Trabalho prevê no n.º 1 do artigo 45.º que o trabalhador com um ou mais filhos menores de doze anos tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.

Tal disposição é regulamentada através dos artigos 78.º a 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.2. É, pois, tendo em consideração a legislação referida que os trabalhadores requerem a passagem para horário a tempo parcial ou para regime de flexibilidade de horário.

Contudo, ao tratar-se de um pedido, naturalmente que os empregadores podem, eventualmente, recusá-lo licitamente. Todavia, para que tal possa suceder, a lei exige que a recusa se fundamente em exigências imperiosas da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, carecendo sempre tal recusa de parecer prévio favorável da CITE (cfr. n.º 2 do artigo 80.º e alínea f) do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho).

2.3. De acordo com o disposto no n.º 5 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, *o regime de trabalho com flexibilidade de horário (...) deve ser elaborado pelo empregador.*

Ora, no cumprimento do referido normativo, o Regulamento dos Horários de Trabalho da entidade empregadora dedica a secção IV ao Horário Flexível e define, no artigo 13.º, que este regime de horário *é aquele que permite aos trabalhadores gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e saída de acordo com o horário tipo estabelecido para o efeito, mediante autorização, e sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 15.º e no artigo 17.º.*

2.4. Analisadas as peças processuais, verifica-se que a requerente se encontra sujeita a prestar a sua actividade diária, que inclui atendimento ao público das 9h às 16h, durante sete horas e que o funcionamento do Centro decorre, ininterruptamente, das 9h às 17h30m.

2.4.1. De acordo com o artigo 16.º do referido regulamento, o horário flexível tipo, na entidade empregadora, é o seguinte:

- Margem móvel para entrada – das 8h às 10h;
- Presença obrigatória – das 10h às 12h;
- Margem móvel para almoço – das 12h às 14h;
- Período de presença obrigatória – das 14h às 16h30, e
- Margem móvel para saída – das 16h30 às 20h.

2.5. A trabalhadora solicitou a flexibilidade de horário, ao abrigo do Código do Trabalho e da lei regulamentar do referido diploma, de modo a poder prestar a sua actividade entre

as 9h e as 17h, com intervalo para almoço de uma hora, duração esta que se encontra perfeitamente compreendida na definição e nos moldes do horário flexível no âmbito do regulamento de horários em vigor na entidade empregadora.

- 2.6. Contudo, a trabalhadora recebeu uma exposição de motivos com vista à recusa da sua pretensão, baseada, fundamentalmente, no facto de a sua actividade profissional compreender atendimento ao público, das 9h às 16h, e no facto de o serviço funcionar de forma ininterrupta, entre as 9h e as 17h30, onde apenas trabalham três conselheiras de orientação profissional, como aliás a própria requerente refere em resposta à exposição de motivos.
- 2.7. De facto, os n.ºs 1 e 2 do artigo 15.º do Regulamento de Horários de Trabalho, em vigor na entidade empregadora, referem que *a prática de horário flexível não pode prejudicar a abertura dos serviços ao público, no período mínimo compreendido entre as 9h e as 16h* e que, durante tal período, *deve estar obrigatoriamente assegurada a presença de trabalhadores por forma a garantir o regular e eficaz funcionamento dos serviços*.
- 2.8. Ora, no caso *sub judice*, conforme refere a entidade empregadora, pode concluir-se que *a prática de horário flexível por trabalhadores com funções de atendimento público, constitui prejuízo para o serviço, criando fortes obstáculos a uma gestão equilibrada de recursos humanos*, uma vez que apenas três trabalhadoras, como aliás refere a requerente, prestam esta actividade no âmbito da orientação profissional dos utentes do Centro.
- 2.9. De salientar que, embora a trabalhadora refira que *o trabalho do Conselheiro de Orientação Profissional se prende com funções de atendimento colectivo ou individual que obedecem a uma planificação prévia, sendo o trabalho realizado por três COP e em que é possível haver uma coordenação das actividades de forma a que o período de atendimento das 9:00 às 17:30 seja sempre assegurado*, a verdade é que a duração do horário de trabalho de cada uma das Conselheiras é de sete horas diárias, com atendimento ao público das 9h às 16h (cfr. n.º 2 do artigo 15.º do Regulamento dos Horários de Trabalho, em vigor na entidade empregadora), exercendo uma das referidas conselheiras horário flexível e pretendendo as outras duas o mesmo regime de horário, flexibilidade na entrada entre as 9h e as 10h, sendo, pois, de concluir que, caso a pretensão da ora requerente fosse autorizada, conforme solicitada, o serviço ininterrupto entre as 9h e as 17h30m, do qual faz parte o atendimento ao público entre as 9h e as 16h, ficaria inviabilizado.

2.10. Atendendo ao exposto, considera-se como comprovado que o horário pretendido pela trabalhadora colide com o normal funcionamento do serviço e, por isso, é de concluir que a recusa da flexibilidade de horário pela entidade empregadora se encontra suficientemente fundamentada, por não estar assegurada a presença de trabalhadores por forma a garantir o regular e eficaz funcionamento do serviço (cfr. n.º 2 do artigo 15.º do Regulamento dos Horários de Trabalho, em vigor na entidade empregadora), nomeadamente, e a título exemplificativo, através da eventual criação de uma escala para atendimento ao público, de acordo com as necessidades do serviço.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa por parte do ..., em conceder a passagem ao regime de flexibilidade de horário requerida pela trabalhadora naquele ..., ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 1 DE OUTUBRO DE 2007**