

PARECER N.º 119/CITE/2009

Assunto: Parecer prévio à recusa de 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 686 – FH/2009

I – OBJECTO

- 1.1.** A CITE recebeu, em 04.09.2009, da Directora do ..., pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário, apresentado pela trabalhadora ..., que desempenha funções de ... no Centro de ...
- 1.2.** Em 11.03.2009, a trabalhadora requereu autorização para a prática de horário flexível, ao abrigo do artigo 36.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, pelo período de dois anos, para acompanhar os seus filhos menores, de 4 e de 2 anos de idade, juntando declaração da actividade profissional do cônjuge.
- 1.3.** Por ofício de 11.08.2009, o ... solicitou à trabalhadora uma declaração conforme vive em comunhão de mesa e habitação com os seus filhos.
- 1.4.** Em 18.08.2009, a trabalhadora apresentou a referida declaração e em 25.08.2009, o ... notificou-a da intenção de recusa relativa ao pedido de horário flexível.
- 1.5.** Em 22 de Setembro de 2009, a CITE recebeu um ofício do ... contendo, em anexo, cópia da apreciação escrita da trabalhadora sobre o fundamento da intenção de recusa do referido ..., recebida naquela entidade em 10.09.09.
- 1.6.** Do processo remetido à CITE, constam os seguintes elementos:
 - Fax/Ofício solicitando parecer prévio, de 02.09.2009;
 - Apreciação escrita da trabalhadora sobre a exposição de motivos da entidade empregadora, recebida pelo ... em 10.09.09 e recepcionada nesta Comissão em 22.09.09;
 - Intenção de recusa, de 24.08.2009;

- Declaração da trabalhadora, de 18.08.2009;
- Ofício do ... dirigido à trabalhadora, de 11.08.2009
- Nota de Serviço da ... – ..., de 17.03.2009;
- Pedido da trabalhadora, de 11.03.2009;
- Declaração da ..., de 06.03.2009;

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

1. Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

O disposto na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *todos os trabalhadores (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.*

2.2. Até 1 de Maio de 2009, os trabalhadores abrangidos pelo Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), com um ou mais filhos menores de 12 anos tinham direito a trabalhar com flexibilidade de horário (n.º 1 do artigo 36.º do Regime).

2.2.1. Para o efeito, e de acordo com o artigo 54.º do Regulamento, o/a trabalhador/a deveria observar os seguintes requisitos, ao formular o pedido de flexibilidade de horário:

- Solicitar o horário à entidade empregadora pública, por escrito, e com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, até ao máximo de dois anos, ou três no caso de três filhos ou mais;
- Declarar que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

2.2.2. Uma vez requerida a pretensão, a entidade empregadora pública apenas poderia recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento do órgão ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador caso fosse indispensável,

carecendo sempre a recusa de parecer prévio favorável da CITE.

A entidade empregadora pública, deveria informar o/a trabalhador/a, por escrito, no prazo de vinte dias, contados a partir da recepção do pedido, indicando o fundamento da intenção de recusa.

Caso não fosse observado o prazo estipulado para comunicar a intenção de recusa, considerar-se-ia aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos do previsto na alínea a) do n.º 9 do artigo 54.º do Regulamento e, em caso de recusa, seria obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo legal, caso a intenção de recusa da entidade empregadora pública não merecesse parecer favorável da CITE, tais efeitos só poderiam ser alcançados através de decisão jurisdicional reconhecendo a existência de motivo justificativo.¹

2.3. De acordo com o artigo 53.º do Regulamento, a flexibilidade de horário configurava a possibilidade do trabalhador escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O regime de trabalho com flexibilidade de horário referido em tal normativo deveria ser elaborado pela entidade empregadora pública e:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do órgão ou serviço;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

No referido regime de trabalho, o trabalhador poderia efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deveria cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.4. No caso em análise a trabalhadora requereu a pratica de um horário flexível, ao abrigo das normas sobre protecção da maternidade e da paternidade do RCTFP, em 11.03.2009, apenas recebendo a intenção de recusa ao seu pedido em 27.08.2009, ou seja, cerca de

¹ Vide n.º 3 do artigo 54.º do Regulamento da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.

cinco meses depois.

Neste sentido, afigura-se excedido o prazo estabelecido para esta comunicação, que, como referido, deveria ter sido efectuada até 20 dias a contar da recepção do pedido formulado pela trabalhadora.

- 2.5.** A Nota de Serviço da Directora do Centro de ..., sobre requerimentos de horário flexível, dos quais consta a trabalhadora, contém dois despachos de 24.03.2009, um deles propondo o indeferimento de oito pedidos de horário de trabalho flexível.

Decorre dos elementos do processo que entre 11.03.2009 e 24.08.2009, a entidade empregadora pública não respondeu ao requerimento apresentado pela trabalhadora, e que, em 11.08.2009, solicitou por escrito *declaração em como o(s) seu(s) filho(s) menor(es) vive(m) com (a trabalhadora) em comunhão de mesa e habitação*, de acordo com a alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

- 2.6.** Na verdade, a apresentação de tal declaração é um dos elementos que deve constar dos pedidos dos trabalhadores formulados após 1 de Maio de 2009, data da entrada em vigor dos artigos 34.º a 62.º do Código do Trabalho (n.º 2 do artigo 14.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro), aplicáveis aos trabalhadores abrangidos pelo RCTFP, nos termos do artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.

De facto, até à data referida, os normativos que regulavam tais pedidos não previam a declaração solicitada.

Por outro lado, é de salientar que qualquer elemento deveria ter sido solicitado de modo a que a resposta à trabalhadora fosse enviada atempadamente, ou seja, dentro do referido prazo de 20 dias.

Com efeito, a declaração requerida pelo ... não só não era exigível em Março de 2009, como a resposta à trabalhadora não dependia da sua junção. Assim sendo, afigura-se que a declaração da trabalhadora, junta ao processo em Agosto de 2009, não inviabiliza a cominação legal para a falta de resposta por parte da entidade empregadora pública no prazo legal determinado no n.º 4 do artigo 54.º da Regulamento.

- 2.7.** Em face do exposto, no caso em análise, por motivo de inexistência de recusa escrita do pedido formulado pelo trabalhador dentro do prazo legal de 20 dias, contados a partir da recepção desse pedido, considera-se o mesmo aceite nos seus precisos termos, de acordo com a legislação vigente, devendo o mesmo ser elaborado pela entidade empregadora pública observando o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 53.º do Regulamento da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** A CITE delibera emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos requeridos pela trabalhadora ..., por considerar que o mesmo se encontra aceite nos seus precisos termos, de acordo com a alínea *a*) do n.º 9 do artigo 54.º do Regulamento da Lei n.º 59/2009, de 11 de Setembro (RCTFP).

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 22 DE SETEMBRO DE 2009**