



PARECER N.º 7/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, aplicável por força do artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro
Processo n.º 1161 – FH/2011

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu, em 21 de dezembro de 2011, do Vereador de Recursos Humanos e Saúde Ocupacional da Câmara Municipal de ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., assistente operacional (auxiliar de serviços) no referido município, a exercer funções na Divisão de Atividades Económicas e Serviços Urbanos no Mercado da ...
- 1.2. Em 23 de novembro de 2011, a trabalhadora, a cumprir o horário de trabalho das 10.30h às 16.30h, requereu à Presidente da Câmara Municipal de ... autorização para desempenhar as suas funções em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, designadamente solicitando o cumprimento do horário de trabalho de segunda-feira a sexta-feira das 8h às 12h e das 13h às 16h.
- 1.3. A trabalhadora fundamenta o seu pedido na necessidade de acompanhar o seu filho, menor de 12 anos de idade, esclarecendo que o horário que atualmente lhe está fixado *se revela incompatível* com a necessidade de lhe prestar assistência, *inexistindo alternativas familiares, sociais ou outras nas quais possa delegar o acompanhamento do menor, nomeadamente aos sábados*, informando ainda que vive em comunhão de mesa e habitação com a referida criança, nascida em 2002.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

1.3.1. A trabalhadora junta ao requerimento uma declaração da psicóloga que assiste o seu filho, datada de 16 de novembro de 2011, na qual menciona o acompanhamento psicoterapêutico da criança, desde abril de 2010, em sessões regulares, uma vez por semana, podendo ainda ler-se no mesmo documento que *seria relevante que a figura materna estivesse mais presente no dia a dia do filho, de modo a acompanhá-lo de forma mais adequada e próxima.*

1.4. No requerimento apresentado pela trabalhadora, foram exarados três despachos, um de 5/12/2011 e dois de 9/12/2011, que se referem aos trâmites legais a que o pedido se encontra sujeito, constando ainda do mesmo documento três informações, uma de 25/11/2011 relativa ao tratamento jurídico do pedido e duas outras de 28/11/2011.

1.4.1. Numa das informações, datada de 28/11/2011, a chefe de divisão enuncia o seguinte:

Informo que atendi a proponente, a qual me tinha colocado o que agora expõe. Aquando do atendimento, a trabalhadora encontrava-se a exercer funções no Mercado do ... Pelo facto do Mercado do ... funcionar aos domingos, a funcionária em causa nem sempre folgava aos domingos, pelo que sugeri a sua “transferência” para o Mercado da ..., podendo inclusivamente estar mais perto da sua residência e dar uma maior assistência ao filho. Esta foi uma mudança interna, onde se conciliaram as escalas e foi efetuada.

Pretende agora exercer horário flexível, de 2.ª a 6.ª feira, das 8h às 12h e das 13h às 16h.

Os horários dos Mercados e dos funcionários não se adequam ao pretendido. A semana de trabalho nos Mercados é de 3.ª a sábado.

Por outro lado, seria aberto um precedente, difícil de gerir com a restante equipa, alguns dos quais com problemas semelhantes ou outros.

Assim, venho propor não autorizar a pretensão.

A única possibilidade de exercer um horário de 2.ª a 6.ª, será através de uma eventual transferência para outro serviço.

1.5. A trabalhadora recebeu a exposição contendo a intenção de recusa da entidade



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

empregadora, datada de 12/12/2011, a qual refere que o Município analisou cuidada e pormenorizadamente a sua pretensão e que, *ponderada a escassez de recursos humanos do serviço onde se encontra afeta e as imperiosas necessidades de garantir o funcionamento eficiente dos equipamentos municipais a que cumprir dar resposta*, tem intenção de recusar o pedido, apontando a seguinte motivação:

- A trabalhadora encontra-se afeta ao serviço de Mercados e desempenha funções que garantem a limpeza, a higiene e a salubridade dos mercados municipais;
- O Município é responsável pela gestão, fomento e limpeza de sete mercados municipais (Mercado Abastecedor; Mercado do ...; Mercado Retalhista de ...; Mercado Retalhista de ...; Mercado Retalhista do ...; Mercado Retalhista da ... e Mercado Retalhista do ...);
- Nos referidos Mercados, o grande foco de afluência centra-se nos dias não úteis, *uma média, por sábado, de 1037 consumidores e 53 comerciantes*;
- Por determinação municipal, os horários dos Mercados são os seguintes:
 - *Mercado Abastecedor: Abertura às 4.00 horas e encerramento às 11.00 horas, e*
 - *Restantes Mercados: Abertura (comerciantes): 6.00 horas e encerramento 15.00 horas, e abertura (público): 7.00 horas e encerramento 14.00 horas, devendo os funcionários dos mercados que acompanhar estes horários*;
- A equipa de assistentes operacionais a quem compete zelar pelas condições de higiene, limpeza e salubridade é constituída por 26 trabalhadores, *encontrando-se a mesma no limite mínimo necessário a assegurar a totalidade das atividades que importam executar (...)*;
- *A fim de minimizar os prejuízos que os horários que respondem às necessidades de funcionamento dos equipamentos em questão possam suscitar a estes trabalhadores, porém garantindo a prestação e continuidade destes serviços de natureza pública, os trabalhadores (...) encontram-se a exercer funções em regime de jornada contínua (6 horas diárias) (...)*;
- Face à reduzida equipa no setor, *não é possível encontrar disponibilidade por parte de outros funcionários, para a sua substituição aos sábados, pelo que todos têm de cumprir os dias de descanso semanal*;
- *É necessário efetuar rotatividade dos trabalhadores entre Mercados, em alguns casos, diariamente e, face à natureza do serviço, não é possível a alteração de*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

escalas¹ que se encontram atualmente em vigor;

- *Considerando a escassez de recursos humanos evidenciada e as restrições orçamentais e legislativas que em contexto de políticas nacionais de austeridade impedem a inversão desta situação, é manifestamente impossível fixar (à trabalhadora) o horário pretendido, porquanto o mesmo não só implicaria uma perturbação e sobrecarga nos dias de maior afluência (sábado), como, e sobretudo, implicaria a absoluta fragilidade e impossibilidade de assegurar a eficácia e rotatividade dos turnos de limpeza e portanto do funcionamento daqueles equipamentos, os quais se assumem como absolutamente dependentes de rotina apertada de limpeza e higienização, as quais em situações de faltas e férias já se revelam dificilmente garantidas. É aliás este mesmo cenário de escassez de recursos humanos que reforça a inviabilidade de proceder à substituição (da trabalhadora).*

- 1.6. Em 19 de dezembro de 2011 a requerente apresentou resposta à fundamentação da intenção de recusa da sua entidade empregadora, limitando-se a reiterar o pedido efetuado.

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.”

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.”*

¹ As escalas encontram-se plasmadas no processo remetido à CITE. Os mercados funcionam de 3.ª feira a sábado e dois, dos sete existentes, encontram-se abertos ao domingo.



2.2. Os trabalhadores abrangidos pelo Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), com filho menor de 12 anos, ou independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica têm direito a trabalhar em regime de horário flexível (n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho, aplicável por força do artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro).

2.2.1. Para o efeito, o/a trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, ao formular o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário à entidade empregadora pública, por escrito, e com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Declarar que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação.

2.2.2. Uma vez apresentado o requerimento, a entidade empregadora pública apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, carecendo a recusa de parecer prévio favorável da CITE.

A entidade empregadora pública deve comunicar a sua decisão ao/à trabalhador/a, por escrito, no prazo de vinte dias, contados a partir da receção do requerimento.

Caso a referida entidade não observe o aludido prazo 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.

Se, por outro lado, a entidade empregadora pretender recusar o pedido é obrigatória a solicitação 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.²

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 pública não mereça parecer favorável desta Comissão, os efeitos apenas poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.³

² Cfr. alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

³ Vide n.º 7 do artigo 57.º do Código do Trabalho.



2.3. De acordo com o previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, o horário flexível traduz-se na possibilidade de o trabalhador escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

Tal regime de horário é elaborado pela entidade empregadora pública e 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 órgão ou serviço;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

No regime de horário flexível, 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.

2.4. No caso em análise, a trabalhadora exerce as suas funções no horário compreendido entre as 10h30 e as 16h30, tendo solicitado à sua entidade empregadora o exercício de horário flexível, ao abrigo do previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a prestar a sua atividade, de 2.ª a 6.ª feira, das 8h às 12h e das 13h e as 16h.

2.5. A intenção de recusa recebida pela trabalhadora refere, em síntese, a impossibilidade de atender à sua pretensão por se incluir numa pequena equipa de 26 trabalhadores à qual compete a limpeza, a higienização e a manutenção da salubridade de 7 Mercados, que se encontram abertos de 2.ª feira a sábado, 2 dos quais também ao domingo.

Na verdade, esclarece a entidade empregadora, a referida escassez de recursos humanos impossibilita ainda a substituição da requerente, designadamente ao sábado, dia de maior afluência de público, com cerca de 1037 consumidores, concluindo que o regular funcionamento do equipamento municipal seria colocado em causa se o pedido fosse deferido tal como foi formulado.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.6.** Analisado o processo remetido à CITE, afigura-se que a questão essencial radica na necessidade de garantir a limpeza, a higienização e a manutenção da salubridade de 7 Mercados que funcionam de 3.^a a sábado, e dois dos sete ainda ao domingo, com uma equipa de apenas 26 trabalhadores, que tem necessariamente de acompanhar o horário de funcionamento de tais mercados desde a hora de abertura aos comerciantes, o que é compreensível.
- 2.7.** Com efeito, a entidade empregadora pretende declinar o pedido com fundamento em exigências que concretizou e que considera imperiosas, alicerçando o seu fundamento na incapacidade de proceder à rotatividade dos turnos em vigor e à consequente impossibilidade de manter o nível de limpeza, higienização e salubridade necessários no equipamento municipal, designadamente ao sábado, dia de maior afluência do público.
- 2.8.** Em face do que precede, é de considerar que a entidade empregadora justificou suficientemente a recusa do pedido tal como formulado pela requerente, uma vez que logrou demonstrar a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, sendo possível concluir que a atribuição do horário tal como requerido colocaria em causa o desenvolvimento da atividade a prestar.
- 2.9.** De salientar, por último, que a informação da chefe de divisão aventa como *única possibilidade* de a trabalhadora prestar a sua atividade em horário de 2.^a a 6.^a feira, a sua transferência para outro serviço, o que poderá, eventualmente, vir a ser objeto de negociação entre as partes envolvidas.

III – CONCLUSÕES

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Não se opor à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos requeridos pela ..., por considerar que os fundamentos apresentados pela entidade empregadora se encontram suficientemente justificados.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

3.2. Recomendar à entidade empregadora que, na medida do possível, atribua à trabalhadora, tal como deve, um regime de horário que lhe permita conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, de acordo com o previsto no n.º 3 do artigo 127.º, conjugado com a alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho, promovendo assim o direito consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 16 DE JANEIRO DE 2012**