

PARECER N.º 156/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à intenção de 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
Processo n.º 430 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu da Câmara Municipal ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora...
- 1.2. Por requerimento datado e rececionado na entidade empregadora em 1.4.2014, a trabalhadora vem, ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, expor e requerer o seguinte:

Exmo. Sr. Presidente da Câmara Municipal ...

Dr. ...

..., assistente técnica em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, a exercer funções na Divisão de Educação e Juventude, vem requerer a V. Exa, ao abrigo do constante no artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa, bem como do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, (em virtude da entrada em vigor do D.L n.º 89/2009, de 09 de abril, a disciplina da parentalidade prevista nos art.ºs 33.º a 65.º do Código do Trabalho, revisto pela Lei n.º 7/2009, de 12 fevereiro, é aplicável aos trabalhadores que exercem funções públicas, nas modalidades de contrato em funções públicas ou de nomeação) autorização para trabalhar em regime de horário flexível, por forma a poder acompanhar o filho de 1 ano pelo período de

1 ano, reavaliável após esse tempo, a partir de 1 de maio de 2014, com vista à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado, na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da Republica Portuguesa.

Assim, com vista à conciliação da vida pessoal com a vida profissional requer-se a Exa. a atribuição de horário flexível com início às 9h00 e com termo às 16h30 com interregno de 30 minutos para almoço, no período compreendido entre as 13h30 e as 14h00, de modo a cumprir os condicionantes legais para a atribuição do referenciado horário.

Mais se declara, que o menor ..., com 1 ano de idade vive com a requerente em comunhão de mesa e habitação.

Bem assim, declara que o pai não se encontra ao abrigo deste mesmo regime de horário flexível,

À consideração superior,

- 1.3.** A 29.4.2014 é dado conhecimento à trabalhadora, da resposta da entidade empregadora, nos seguintes termos:

ASSUNTO: Pedido de horário flexível apresentado por ...;

Manifestação de intenção de recusa

Considerando que:

Foi rececionado nos serviços da CM, em 01/04/2014 (registo n.º .../14), um requerimento da trabalhadora em funções públicas por tempo indeterminado da Câmara Municipal de ..., ..., da carreira e na categoria de Assistente Técnica, solicitando a atribuição de horário flexível, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro aplicável aos trabalhadores em funções públicas em matéria de parentalidade, por força da remissão operada pelo Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril), invocando como fundamento do seu pedido a "por forma a poder acompanhar o seu filho

de 1 ano pelo período de 1 ano, reavaliável após esse tempo, a partir de 01 de maio de 2014, com vista à conciliação da vida profissional com a vida familiar".

A requerente está integrada na Divisão de Educação e Juventude e exerce funções na EB1/JI de ..., ocupando posto de trabalho no âmbito das Atividades de Animação e de Apoio à Família (AAAF) e da Componente de Apoio à Família (CAF) daquele estabelecimento de ensino. O conteúdo funcional da requerente, nos termos do descrito no n.º 2 da cláusula segunda do respetivo contrato de trabalho em funções públicas, é o seguinte: "participar no desenvolvimento do projeto educativo da escola através do exercício de funções de apoio a alunos, docentes e encarregados de educação entre e durante as atividades letivas, assegurando uma estreita colaboração no processo educativo".

As AAAF e a CAF são um requisito obrigatório por lei que deve ser assegurado pelo município através dos seus recursos humanos, e cuja natureza se encontra descrita no artigo 5.º do Despacho n.º 9265-B/2013, de 15 de julho, consistindo no exercício de um "conjunto de atividades destinadas a assegurar o acompanhamento dos alunos do 1.º ciclo do ensino básico antes e ou depois da componente curricular e de enriquecimento curricular, bem como durante os períodos de interrupção letiva".

Nos termos do artigo 1º/2 das Normas Internas de Funcionamento do Serviço de Componente de Apoio à Família da Educação Pré-Escolar e do 1º Ciclo do Ensino Básico, os serviços de AAAF e de CAF abrangem o fornecimento de refeições aos alunos de educação pré-escolar, bem como o apoio ao prolongamento de horário da educação pré-escolar e no 1º ciclo de ensino básico.

Assim, e de forma a desempenhar as funções específicas para a qual foi efetuado o recrutamento da requerente, enquanto trabalhadora em funções públicas da CM..., e que constituem o conteúdo funcional do posto de trabalho que ocupa, por forma a garantir e assegurar o funcionamento dos serviços de

AAAF e de CAF naquela escola, a requerente realiza a prestação do seu trabalho no horário compreendido entre os seguintes períodos (coincidentes com os de funcionamento dos serviços de AAAF e de CAF): das 08h00 às 09h00, das 11h45 às 14h00 e das 15h15 às 19h00.

A requerente solicita a atribuição do horário flexível com as seguintes características: início às 09h00 e termo às 16h30, com um intervalo para descanso de 30 minutos a ocorrer entre as 13h30 e as 14h00.

Verifica-se, contudo, que o horário solicitado pela trabalhadora colide com a necessidade específica para acompanhamento das crianças e com os períodos de funcionamento das AAAF e da CAF. O que significaria que, aplicando-se o horário solicitado, aquelas crianças ficariam sem o acompanhamento necessário no período das 08h00 às 09h00, no período das 13h30 e as 14h00 e no período das 16h30 e as 19h00, deixando assim de poder estar assegurados os períodos de funcionamento da AAAF e da CAF, nos termos do respetivo conteúdo legalmente previsto e fixado.

O Município de ... não dispõe de mais nenhum trabalhador para o exercício destas funções, nem para ocupar aquele posto de trabalho, uma vez que a contratação da trabalhadora teve por base e finalidade, exatamente, a necessidade de suprir a falta de recursos humanos neste âmbito naquele estabelecimento de ensino.

Acresce ainda que, devido à obrigatoriedade de redução de trabalhadores nas autarquias locais, imposta pelo artigo 62.º da Lei de Orçamento de Estado de 2014 (aprovada pela Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro), não dispõe o Município da faculdade de efetuar mais nenhuma contratação de forma a poder suprir a falta desta trabalhadora no posto de trabalho em questão.

Desta forma, e com base nos factos e fundamentos atrás apresentados e, (na sequência do explicado e proposto pela Divisão de Gestão de Recursos

Humanos, em informação interna dos seus serviços de 16/04/2014 [registo n.º .../2014]) resulta que, neste momento, a atribuição do horário flexível nos moldes solicitados pela requerente traduz-se na impossibilidade de cumprir a obrigatoriedade legal de assegurar os serviços de atividades de Animação e de Apoio à Família e de Componente de Apoio à Família, uma vez que a substituição desta trabalhadora não se afigura como possível nem viável atualmente, desde logo pela escassez de recursos humanos do Município e pela impossibilidade de recrutamento de novos trabalhadores, acrescido da especificidade da função para a qual a requerente foi contratada e do posto de trabalho que se encontra a ocupar, sendo por isso a trabalhadora indispensável.

Termos em que

Determino que ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho (aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro aplicável aos trabalhadores em funções públicas em matéria de parentalidade, por força da remissão operada pelo Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril), seja manifestada à requerente a intenção de recusa do pedido de atribuição do horário flexível proposto pela trabalhadora, por ser impossível e inviável o deferimento do mesmo, com fundamento nas exigências imperiosas de assegurar o funcionamento do posto de trabalho em questão e a continuidade dos serviços de AAAF e de CAF na EB1/JI de ... e na impossibilidade de substituir a requerente, que se apresenta como indispensável para a continuidade e garantia do funcionamento adequado e necessário daquele serviço.

Mais determino que a intenção de recusa do pedido de horário flexível feita pela requerente, lhe seja notificado nos termos e para os efeitos do n.º 3 daquele artigo 57.º do Código do Trabalho, dispondo a requerente de um prazo de cinco dias para, querendo, apresentar por escrito uma apreciação sobre a manifestação da intenção de recusa do pedido.

..., 24 de abril de 2014.

O Presidente da Câmara Municipal

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** Para os trabalhadores com responsabilidades familiares as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se atualmente estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, independentemente do seu vínculo laboral (setor privado ou setor público).
- 2.2.** Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.
- 2.3.** Para que possa exercer o referido direito, estabelece o n.º 1 do referido artigo 57.º que *o trabalhador que pretenda trabalhar (...) 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: (...)*
 - i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; (...)*
- 2.4.** O n.º 2 do mesmo artigo admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.
- 2.5.** Todavia, no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador/a, por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do aludido artigo 57.º.
- 2.6.** Por seu turno, estabelece a alínea *a*) do n.º 8 do citado artigo, que se considera que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos se

não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido.

- 2.7.** Cumpre ainda referir o disposto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que prevê o seguinte:

Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos (...) se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5, ou seja, a entidade empregadora deve remeter o processo à CITE nos 5 dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação das/os trabalhadoras/es da intenção de recusa.

- 2.8.** Dispõe também, sobre a matéria, o CT, Secção VII Direitos, deveres e garantias das partes, Subsecção I Disposições gerais, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “Deveres do empregador” que:

“(...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

- 2.9.** E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III Horário de trabalho, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “Elaboração do horário de trabalho” que a entidade empregadora deve:

“(...) a) (...);

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...)”

III – APRECIÇÃO DO CASO CONCRETO

- 3.1.** No caso em análise a Trabalhadora solicitou, por requerimento rececionado na entidade empregadora em 1.4.2014 ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, horário flexível de trabalho.

- 3.2.** A entidade empregadora respondeu, tendo entregue a intenção de recusa, a 29.4.2014, ou seja, terem transcorrido os cinco dias seguidos cominados no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 3.3.** O pedido de parecer prévio foi enviado à CITE a 9.5.2014.
- 3.4.** Assim, é relevante o facto de a intenção de recusa do pedido ter sido enviado fora de prazo, ultrapassando os 20 dias do art.º 57.º n.º 8 a) do CT, o que promove a presunção legal de aceitação do pedido pela entidade empregadora.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto, e sem prejuízo da análise dos fundamentos apresentados pela entidade empregadora, conclui-se que o pedido da trabalhadora encontra-se deferido tacitamente, nos termos do disposto no n.º 8 Art.º 57.º do Código do Trabalho, pelo que a CITE:

- 4.1.** Emite parecer prévio desfavorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível pelo prazo de 1 ano requerido pela trabalhadora...
- 4.2.** Recomenda à Câmara Municipal de ..., que elabore, na medida das suas possibilidades, o horário flexível da trabalhadora, nos termos por si requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa e, em caso de conflito de direitos de idêntico valor, que permita a referida conciliação distribuindo equitativamente pelos trabalhadores com necessidades semelhantes o dever de garantirem o funcionamento do serviço a que estão afetos.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 11 DE JUNHO DE 2014**