



PARECER N.º 50/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio relativo à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos dos 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 260 – FH/2012

I – OBJETO

- 1.1. Em 9 de março deu entrada na CITE carta registada pela ... da Maia, solicitando emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., que tem a categoria profissional de trabalhadora dos serviços gerais ou trabalhadora auxiliar dos serviços gerais no jardim de infância de ..., desde 1 de junho de 2000.
- 1.2. Do requerimento apresentado pela trabalhadora, datado de 8 de fevereiro de 2012, consta que:
 - Pretende trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível ao seu filho menor de 12 anos;
 - A modalidade do horário de trabalho: das 10:00h às 19:00h, horário que cumpre desde o início do ano letivo de seu filho – pressupõe-se desde setembro de 2011;



- O ATL do seu filho fecha às 19:30 (tendo de o ir buscar), havendo conhecimento do mesmo por parte da coordenadora do jardim de infância de ...

Junta ao requerimento:

- Declaração da empresa ..., Lda., que menciona que o Senhor ... (marido da trabalhadora) é funcionário desta empresa onde exerce as funções de jardineiro, e dado tratar-se de uma atividade sazonal este tem um horário não fixo.
- Declaração do infantário ..., frequentado pelo menor ..., indicando o horário de abertura (7.30h) e de encerramento (19:30h).

1.3. Da exposição de motivos da entidade empregadora, datada de 22 de fevereiro de 2012, consta que há intenção de recusar o pedido com base, sucintamente, nos seguintes fundamentos:

- a) “Sujeição de colega de trabalho com a mesma categoria profissional a cumprir sempre no corrente ano letivo o horário de abertura. Afigurando-se mais justo para a entidade um sistema de horário rotativo”.
- b) “O horário pretendido pela trabalhadora não se consubstancia num horário flexível porque o que é pedido é um turno certo, não havendo margem de horas para a elaboração do horário por parte da entidade”;
- c) “O horário flexível não seria uma necessidade, mas uma “mera conveniência” por parte da trabalhadora, visto o transporte até ao ATL frequentado pelo filho “ser sempre assegurado pelo cônjuge”, pelo que este poderia recolher a criança enquanto a requerente exercia funções”.
- d) “houve um aumento do número de crianças que permanecem no infantário até próximo da hora de encerramento, mais especificamente, de Educação Pré-Escolar (dos 3 aos 5 anos) tornando-se necessário mantê-las durante mais tempo nas respetivas salas.”
- e) “necessidade de assegurar a limpeza nos períodos imediatamente após a abertura do Estabelecimento e imediatamente antes do seu encerramento”.



1.3.1. Menciona ainda a entidade que:

- “o quadro de pessoal do estabelecimento é constituído, na parte relevante para o efeito, por duas funcionárias com a categoria profissional de trabalhadora auxiliar de serviços gerais, uma das quais a requerente, cuja função essencial, que lhe cabe em exclusivo sem prejuízo das obrigações do pessoal de cozinha quanto a esse espaço específico, consiste na execução da limpeza e higiene das instalações.”
- “foram estabelecidos para o efeito dois horários fixos: um entre as 7,30horas e as 16,18horas (com intervalo de descanso entre as 12,30 e as 13,30), cumprido pela outra trabalhadora auxiliar e outro, entre as 10,00horas e as 18,48 horas com intervalo de descanso entre as 13,30 horas e as 14,30 horas, cumprido pela requerente, totalizando cada um deles, um período de trabalho de 7 horas e 48 minutos e de 39 horas semanais”
- “vinha sendo possível, mediante o agrupamento das crianças no final da tarde, libertar bastante cedo algumas salas para limpeza, permitindo o termo do vosso horário de trabalho antes do encerramento do estabelecimento (...) tendo aumentado o número de crianças que permanecem no Estabelecimento , torna-se necessário mantê-las durante mais tempo nas respetivas salas. (cerca das 16,00 horas, após saída da Educadora de Infância).”

1.4. Em 2 de março de 2012, a requerente apresentou apreciação face à intenção de recusa da entidade empregadora, mencionando:

- “as razões que me levam a solicitar que me seja permitido continuar a prestar o meu trabalho no horário que já venho cumprindo desde o ano letivo 2010/2011:
- sou funcionaria desta instituição há quase treze anos, sendo que, em todos esses anos, tenho a registar uma ótima convivência e



colaboração recíprocas entre todos quantos aqui trabalham e com quem lido diariamente;

- a situação alterou-se de finais de novembro de 2011 a esta parte , coincidindo com a greve geral realizada em tal data, e à qual algumas funcionárias do Infantário aderiram, inclusive eu;
- a partir de 01.03.2012, fui confrontada com a informação de que, a partir de 01.03.2012, o meu horário de trabalho iria ser alterado, instituindo-se um regime de rotatividade; sendo que as alterações propostas me são, na prática, impossíveis de cumprir, aliás como é do conhecimento de V.Ex.as, designadamente da diretora pedagógica do Infantário onde trabalho.
- na verdade, até o meu filho entrar para a escola, eu nunca levantei qualquer problema em cumprir os horários que me fossem determinados. Quando o meu filho entrou para a escola, atendendo ao horário do mesmo (9,00 às 17;30), e face à necessidade de o colocar num ATL, cujo horário de abertura e fecho coincide exatamente com o horário de abertura e fecho do Infantário ..., ou seja, das 7,30h às 19:30h, solicitei que me fosse permitido fazer o horário que, desde então, tenho vindo a fazer: das 10,00 horas às 18, 48 h;
- mas fi-lo mediante consulta e concordância da minha colega de trabalho, com a mesma categoria profissional, a qual, ainda hoje, manifesta total preferência por fazer sempre o horário de abertura do infantário;
- vivo em ...; não tendo carta de condução, pelo que, para me deslocar do local de residência para o local de trabalho sou obrigada a utilizar dois transportes públicos, o que importa muito tempo na deslocação;
- assim, abrindo o ATL do meu filho apenas às 7:30h, é fácil perceber que não me seja possível estar às 7:30 h no meu local de trabalho; sendo que o meu marido, que tem a profissão de jardineiro, trabalhando por conta de outrem, não tem horário



definido, nem tão pouco local de trabalho certo, já que está sempre dependente dos serviços que são adjudicados à empresa, pelo que não se pode responsabilizar pelo mesmo;

- da mesma forma, encerrando o ATL do meu filho às 19:30, também é fácil de perceber que se o meu horário de saída for às 19:30h, me será de todo impossível recolher o meu filho até aquela hora.”

1.4.1. Mais acresce que, não considera ser necessário a existência de uma trabalhadora da sua categoria profissional da abertura ao fecho do Infantário, já que a prática revela o contrário: "(...) desde o ano letivo de 2010/2011 até agora, não se registaram quaisquer queixas de mau funcionamento, muito pelo contrário.”

1.5. Em 15 de março de 2012 deram entrada na CITE, os seguintes documentos solicitados:

- cópia do contrato de trabalho da trabalhadora: ...;
- quadro pessoal do estabelecimento infantário de ...;
- Indicação do número de alunos do ano letivo 2010/2011, e dos inscritos e a frequentar neste ano (2011/2012).

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas (...) no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...).



- 2.2.** 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.”
- 2.3.** 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.”
- 2.4.** 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.** Nos termos da alínea c) do artigo 3.º, conjugado com o n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, que aprovou a lei orgânica da CITE, esta Comissão é a entidade com competência para emitir parecer prévio à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado por trabalhadores que tenham filhos menores de 12 anos.
- 2.6.** Para que possa exercer tal direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de trabalho em horário 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.

2.6.1. Contudo, a lei admite que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (n.º 2 do artigo 57.º do CT).

2.6.2. Ora, nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do citado 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.

2.6.3. Por seu turno, 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.

2.7. No caso em análise, a trabalhadora, mãe de um filho menor requereu um horário flexível de segunda a sexta-feira, entre as 10:00h e as 19:00h.

2.8. Nos termos da lei, o empregador apenas proíbe o pedido com fundamentos em razões imperiosas ligadas ao funcionamento da



empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador por este ser indispensável.

2.9. O fundamento para a ... recusar o pedido de horário flexível da trabalhadora prende-se com os seguintes argumentos:

- Sujeição da colega da requerente com a mesma categoria profissional a cumprir sempre o horário de abertura;
- o horário flexível pretendido não indicar a duração;
- o horário flexível seria uma mera conveniência;
- aumento do número de alunos a permanecer nas salas do Infantário até próximo da hora de encerramento, que justificou uma mudança de horário de trabalho da requerente e da colega.

2.10. Como questão prévia, refira-se que, como já vem sendo doutrina da CITE, que no âmbito de um horário flexível, é sempre possível efetuar um horário fixo, a termos em que, no caso em concreto, tendo a trabalhadora um período de trabalho de 7 horas e 48 minutos diários e um total de 39 horas semanais, face ao período de 9 horas de trabalho proposto pela trabalhadora, existiria uma margem 1,52 horas de flexibilidade, suficientes para funcionarem como um mecanismo de conciliação entre a vida profissional e familiar.

2.11. Face à análise dos documentos que constam do processo em causa, a entidade empregadora não demonstrou exigências imperiosas que obstem ao exercício da prestação laboral em regime de horário flexível, na medida em que:

- Não se esclarece que as salas de infantário estão todas ocupadas até às 19.00 horas;
- Não é feita qualquer referência a que as salas do infantário ficarão por limpar se a trabalhadora ... passar a regime de flexibilidade de horário;



- Não resulta que a outra trabalhadora, igualmente com a categoria de Auxiliar dos Serviços Gerais, tenha responsabilidades familiares similares às da requerente que por isso, a impeçam de assegurar a limpeza de algumas salas de infantário durante o período que anteceda a chegada das crianças;

2.12. Acresce ainda que, estando a trabalhadora ... afeta a um determinado estabelecimento, na sua globalidade, que constitui o seu regular local de trabalho, e não apenas a determinadas salas, não se afigura, nem a entidade empregadora o demonstrou, que a limpeza das instalações em geral possa ser prejudicada caso o horário flexível seja atribuído à requerente.

2.13. Por último, é de referir que muito embora a trabalhadora não tenha indicado expressamente o prazo durante o qual pretende trabalhar em regime de horário flexível, é de salientar que, atendendo à redação atual do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, tem sido entendimento da CITE que na falta de indicação pelo/a requerente do prazo previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, deve entender-se que o pedido é realizado pelo período possível, dentro do limite aplicável, ou seja, até o filho completar 12 anos de idade, uma vez que tem vindo esta Comissão a admitir que este requisito pode ser suprido.

2.14. Assim sendo, não se encontram reunidos os fundamentos necessários a preencher a uma recusa do pedido de horário flexível, explanados no n.º 2 do artigo 57.º.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto:



- 3.1.1.** A CITE delibera opor-se à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., trabalhadora auxiliar dos serviços gerais no jardim de infância de ..., por considerar ser a solução mais equilibrada de acordo com os interesses em causa.
- 3.1.2.** Recomendar à ... da Maia que elabore, como é seu dever, 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 cumprir o 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 no n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho.
- 3.1.3.** Recomendar ainda a indicação por parte da trabalhadora ... de um prazo mais preciso quanto ao período durante o qual pretende utilizar o regime de horário flexível.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 29 DE MARÇO DE 2012**