



PARECER N.º 21/CITE/2011

Assunto: Conciliação da actividade profissional com a vida familiar

Horário flexível

Licença parental complementar (a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo)

Processo n.º 1047 – QX/2010

I – OBJECTO

- 1.1. Em 17 de Dezembro de 2010, a CITE recebeu da trabalhadora ... uma queixa, na qual solicita intervenção desta Comissão, tal como se transcreve:

O que se passa é o seguinte: no dia 12 de Julho mandei uma carta para a minha entidade patronal a pedir a flexibilidade de horário, entretanto no dia 9 de Agosto entrei de férias ausentando-me do Porto regressando no dia 29 de Agosto, nesse mesmo dia tinha uma carta e um registo da minha entidade empregadora na caixa do correio em que dizia que a minha carta não tinha sido bem redigida e que faltava o período de tempo. No dia 31 mandei novamente a mesma carta mas com o tal período que me pediam.

No dia 30 de Agosto entrei ao serviço em que o dia 30 e 31 foram para arrumar as salas e no dia 1 de Setembro de 2010 o meu patrão (...) apresentou-me um horário de fecho do infantário, então eu pedi-lhe para não me dar esse horário de fecho porque era eu que tinha que ir buscar os meus filhos e era eu que lhes tinha que dar apoio, visto que o meu marido tinha horários de entrar de madrugada e sair sempre depois das 21h e que não tinha ninguém para me ajudar e ele disse-me que ia falar



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

com as educadoras e depois me dizia alguma coisa. No dia seguinte fui novamente ter com ele e ele tornou-me a dar um novo horário em que não saía às 19h mas sim às 18h30m, disse-lhe mais uma vez que não dava porque ainda tinha que ir buscar os miúdos e que ainda era longe e apanhava muito trânsito e que além disso não era isso que eu tinha pedido na flexibilidade de horário, ele disse que quem mandava era ele e ponto final e que era aquele o meu horário. Entretanto entrei em contacto com a CITE em que me aconselharam a mandar uma queixa para a ACT visto que ele não estava a cumprir com as datas, isto é, ele (entidade patronal) tinha que me responder no prazo de 20 dias e não o fez, e que a priori tinha que ser aceite a minha carta. Foi então o que eu fiz, redigi uma carta à ACT em que fiz a queixa.

A (inspectora) passado algum tempo contactou-me a esclarecer algumas coisas para avançar. Qual não foi o meu espanto, quando (...) me liga e me diz para entrar num acordo com ele e que ele lhe tinha dito que iria me contactar para entrar num acordo comigo, que também lhe tinha dito para me dizer para pôr lá os meus filhos e que estava à espera que ele lhe mandasse os horários da Instituição. No meu entender a (inspectora) não procedeu da forma mais correcta e também gostaria de saber se fosse possível se os horários já não deveriam estar lá? Entretanto com o aconselhamento da CITE pedi o relatório da acção inspectiva. Disseram-me que demorava 1 semana no máximo 2. Como nunca mais chegava dirigi-me à ACT em que a (inspectora) não me quis atender dizendo à funcionária da recepção que estava a analisar uns documentos da minha entidade patronal que tinham chegado nesse mesmo dia e que depois eu iria receber o relatório dela. Entretanto liguei para a CITE e no decorrer do esclarecimento, vimos que podia pedir a licença parental complementar e que a entidade patronal não podia opinar sobre este assunto. Foi então que no dia 9 de Novembro pedi essa mesma licença.

No dia 12 de Novembro recebi o relatório da acção inspectiva e no dia 26 de Novembro recebi outra carta da minha entidade patronal dizendo



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

que eu estava a impor o horário (primeiro na flexibilidade diz que tenho de impor e agora que imponho diz que a formulação do pedido está mal feita). Liguei mais uma vez de entre muitas para a CITE e lá aconselharam-me a mandar o processo todo para aí.

Pedia desesperadamente a Vossa ajuda porque eu não sei mais o que fazer. Neste momento estou de baixa médica até dia 27 de Dezembro pelo motivo de uma depressão.

1.2. A trabalhadora junta à queixa cópia dos seguintes documentos:

1.2.1. Resposta da entidade empregadora ao pedido de horário flexível apresentado pela requerente em 12/7/2010, datada de 13 de Agosto de 2010, no qual é referido o seguinte:

As nossas desculpas por só agora respondermos à sua carta, mas tal facto deve-se ao período de férias que os membros da Direcção estão a gozar.

Após análise cuidada do teor da sua carta, verificamos que o que (...) nos está a solicitar não é a implementação de um regime de horário flexível, mas antes uma alteração ao horário de trabalho que lhe foi fixado, que como sabe, não é compatível com as funções que lhe estão atribuídas, as quais nunca se iniciam antes das 9h30 e nunca terminam antes das 18h00.

Aliás, V. Exa. nem sequer indica na sua carta o prazo previsto dentro do limite aplicável, para beneficiar desse regime, o que nos impossibilita analisar a sua pretensão.

Pelo exposto, queira V. Exa., se assim o entender, reformular a sua pretensão, dando cumprimento ao disposto no art. 57.º do Código do Trabalho, fazendo referência, em concreto, ao disposto na sua al. a) do n.º 1, para que esta Direcção possa tomar a decisão correspondente.

1.2.2. Requerimento apresentado pela trabalhadora, como sugerido pela entidade empregadora, datado de 31 de Agosto de 2010, no qual se



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

pode ler o seguinte:

Eu, ..., com as funções de ajudante de acção educativa, ao abrigo dos termos do diploma e da lei, sou mãe de dois filhos menores de doze anos, uma com dez anos de idade e outro com vinte e cinco meses conforme documentos em anexo.

Como tal, tenho necessidade absoluta de acompanhá-los no seu crescimento e desenvolvimento, requerendo então a V.^a Ex.^a autorização de trabalho em regime de horário flexível nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

Para tanto, informo que os menores vivem comigo em comunhão de mesa e habitação e que o meu marido exerce actividade profissional sem horário definido que na maioria dos dias se prolonga para lá das 21h.

Assim sendo, solicito a V. Ex.^a a elaboração de um horário entre as 8h30m e as 17h30m de segunda a sexta-feira de modo a poder cumprir as minhas obrigações e funções de mãe pelo período de dois anos com início no próximo dia um de Setembro.

- 1.2.3.** Resposta da entidade empregadora ao requerimento apresentado pela trabalhadora em 31/8/2010, datado de 11 de Outubro de 2010, nos seguintes termos:

Acusamos a recepção da sua carta datada de 31 de Agosto de 2010 e, mais uma vez verificamos que, considerando o período de funcionamento das n/ valências conjugado com o seu período normal de trabalho, o que a Sra. D. ... nos está a solicitar não é a implementação de um regime de horário flexível, mas antes uma alteração ao horário de trabalho que lhe foi fixado.

Não obstante a errada formulação do pedido, a Direcção da ..., num esforço de ir ao encontro às necessidades manifestadas por V. Exa., no dia 2 de Setembro de 2010, propôs-lhe o seguinte: exclusão do regime de rotatividade de horário e fixação do seguinte horário: início às 9h30 e termo às 18h00, com intervalo para almoço entre as 13h e as 14h, com



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

excepção de sexta-feira, cujo termo seria às 18h30.

A proposta de horário que lhe foi apresentada prende-se com exigências imperiosas de funcionamento da Creche e do Jardim Infantil do ..., concretamente com a necessidade de dar apoio às salas dos 2 anos (20 crianças) e 3 anos (20 crianças) a partir das 17h00. Como sabe, a partir das 17h00 não basta uma Ajudante de Acção Educativa para tomar conta das crianças, são necessárias duas Ajudantes dos quadros da Instituição para, pelo menos, até às 18h00 tomar conta dos mais pequenos. Como deve compreender a Instituição não pode, sob pena de ser negligente, deixar 40 crianças ao cuidado de uma só Ajudante de Acção Educativa.

A proposta que lhe foi apresentada representa um grande esforço de reorganização dos horários de trabalho destas valências e um sacrifício acrescido para as Colegas de V. Exa. Considerando que, dois dias após a proposta que lhe apresentamos, V. Exa. entrou de baixa médica até hoje, ficamos sem saber se após ter meditado bem sobre a invocada proposta, se a aceita ou não.

Sem prejuízo da proposta que lhe foi apresentada, a Direcção desta Instituição mantém-se disponível para analisar com V. Exa. uma flexibilidade do seu horário de trabalho dentro da lei e do período de funcionamento das invocadas valências que, pelas razões supra invocadas, nunca pode terminar antes das 18h00 e, à sexta-feira, antes das 18h30.

Aproveitamos para manifestar a n/ disponibilidade para, nas n/ valências infantis enquadrar o acolhimento do (s) seu (s) filho (s) menor (es), se isso ajudar V. Exa na necessidade absoluta de os acompanhar no seu crescimento e desenvolvimento.

1.2.4. Queixa apresentada à ACT, conforme se transcreve:

Eu, ..., com as funções de Ajudante de Acção Educativa há 16 anos, venho por este meio pedir a V/ intervenção num assunto de Violação dos Direitos Inerentes à Maternidade.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

O que se tem passado é o seguinte: no passado dia 9 de Julho (6.ª feira) eu mandei uma carta registada com aviso de recepção para a minha entidade patronal em que pedia a flexibilidade de horário, visto que o meu marido tem horários de entrar de madrugada e sair sempre depois das 21 horas, eles receberam-na dia 12 de Julho (2ª feira). No dia 8 de Agosto vim de férias e não tive nenhuma resposta. Entretanto fui de férias e quando cá cheguei ao Porto dia 29 de Agosto fui à caixa do correio e deparei-me com um aviso de recepção e a carta do mesmo, em que dizia que eu não pedia a flexibilidade de horário, mas sim uma alteração porque não mencionei o período de tempo para essa mesma flexibilidade e para reformular a minha pretensão. No dia 31 do mesmo mês enviei outra carta a reformular o meu pedido. Qual não é o meu espanto quando no dia 30 de Agosto fui trabalhar e deram-me um horário e no dia seguinte deram-me outro e mudaram as equipas ao último da hora e como não bastasse baixaram-me de categoria, disseram-me que eu iria ser um "pivô" eu pedi isso por escrito e também para me darem por escrito quais eram as funções de "pivô", como já era de esperar negaram-me e disseram que essa iria ser a minha função e ponto final.

Eu fui trabalhar mais 3 dias, ou seja trabalhei até dia 3 de Setembro, com o último horário que o meu patrão me impôs. No dia 6 de Setembro levantei-me como sempre para ir trabalhar e não consegui acabar o percurso até ao trabalho. Neste momento estou de baixa médica porque não aguento tal pressão.

Antes de ter mandado qualquer carta tenho sempre a preocupação de tentar me entender com a entidade patronal, mas destas últimas vezes foi muito difícil porque o meu patrão berrou e disse com um ar muito altivo e arrogante que quem mandava lá era ele e ele é que sabia e eu só me tinha que limitar e fazer o que ele mandasse, por isso eu vendo-me de "mãos e pés atados" e não tendo outra alternativa pedi a V.ª ajuda, porque não posso abandonar os meus filhos.

Tenho sido acompanhada pela "CIT" e também pelas Sras Juradas da



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

"Loja do Cidadão".

P.S. Em anexo vão as fotocópias dos 2 registos, a fotocópia das minhas 2 cartas, a fotocópia dos documentos dos meus filhos e a fotocópia da carta da entidade patronal.

1.2.5. Solicitação da trabalhadora à ACT, datada de 18/10/2010, pedindo o relatório da acção inspectiva da referida entidade ao seu empregador.

1.2.6. Relatório da ACT, enviado à trabalhadora, sobre as diligências inspectivas levadas a cabo na entidade empregadora da requerente, cujo teor é o seguinte:

Acusamos a recepção do seu pedido que mereceu a nossa melhor atenção.

Na sequência dessa exposição, foram efectuadas diversas diligências inspectivas, entre as quais, visita ao local de trabalho e análise de documentação facultada por V.^a Ex.^a e pela empresa.

Assim, verificou-se que no seguimento de um processo de reorganização dos tempos de trabalho efectuada pela empresa, V.^a Ex.^a dirigiu à empresa um pedido para que lhe fosse elaborado um horário de trabalho fixo, com início às 8.30 horas e termo às 17.30 horas, invocando o regime de horário flexível.

A empresa respondeu à pretensão da trabalhadora sugerindo que reformulasse o seu pedido, uma vez que entendia não ser destinatária de um pedido de trabalho em regime de horário flexível, mas de uma mera alteração ao horário de trabalho estabelecido, solicitando, igualmente, a indicação do prazo para aplicação daquele regime, nos termos da Lei.

V.^a Ex.^a dirigiu, de facto, um novo pedido à empresa a 31.08.2010, mantendo o teor da sua exposição, acrescentando apenas o prazo de duração que pretendia, conforme elementos que constam da sua exposição.

Durante a visita inspectiva efectuada na data supra indicada e conforme



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

o mapa de horário de trabalho exibido, verificou-se que o horário de trabalho estabelecido estava organizado quanto ao início e termo da seguinte forma; das 9.30 horas às 18.00 horas de segunda a quinta e das 9.30 horas às 18.30 horas às sextas-feiras, ou seja um horário fixo que permitisse sair antes das 19.00.

No seguimento desta acção inspectiva, a empresa comprovou que dirigiu a V.^a Ex.^a uma resposta escrita, reiterando o entendimento de não estar devidamente formalizada a pretensão de regime de horário flexível e, da disponibilidade de ponderar uma solução mais consensual para o estabelecimento de horário de trabalho, face aos constrangimentos de ambas as partes, trabalhadora e empregador.

Ora, conforme dispõe o n.º 2 do art.º 56.º do Código do Trabalho, entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. O n.º 3 do mesmo preceito indica os requisitos a que deve atender o empregador, na elaboração do horário flexível, após pedido correctamente formalizado pelo trabalhador.

Por conseguinte, dentro de um horário previamente fixado pela empresa, dentro de certos limites, a trabalhadora deve indicar, as horas de início e termo que pretende praticar.

Contudo, não foi esse o pedido que V.^a Ex.^a dirigiu à sua entidade empregadora. Analisado o teor dos documentos apresentados, não foi dentro dos limites estabelecidos no horário de trabalho elaborado pela empresa que a V.^a Ex.^a propôs a hora de início e de termo, conforme dispõe o supra citado preceito legal, mas que lhe fosse "elaborado um horário de trabalho entre as 8.30 horas e as 17.30 horas, de segunda a sexta-feira", invocando para o efeito, o regime de horário flexível.

Face a estas circunstâncias, não foi verificada violação dos "direitos inerentes à maternidade", conforme alega no seu pedido de intervenção. Não obstante este facto, foi efectuada uma tentativa de conciliação entre os interesses das partes para resolução consensual da questão em apreço.



1.2.7. Informação que apresentou ao empregador sobre o gozo de licença parental complementar na modalidade de trabalho a tempo parcial, datada de 26 de Novembro de 2010, tal como se reproduz:

Eu, ... com as funções de Ajudante de Acção Educativa de 1.ª com contrato de trabalho em vigor desde 1994, venho por este meio informar V.ª Ex.ª, que irei usufruir da Licença Parental Complementar para assistência ao meu filho (...) de 2 anos de idade nos termos e com os efeitos previstos nos artigos 51.º e 65.º do Código de Trabalho, na modalidade de trabalho a tempo parcial durante 12 meses com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo no seguinte horário: de 2.ª a 5.ª feira, 4 horas diárias no período das 8h30m às 12h30m e 6a-feira 3 horas diárias no período das 8h30m às 11h30m. Tal horário a tempo parcial é assim indicado por ser aquele que me permite prestar a assistência que o meu filho necessita, no cumprimento do objectivo previsto no n.º 1 do referido artigo 51.º do Código de Trabalho. Qualquer outro horário inviabilizaria o exercício do meu direito. Esta licença terá início no dia 11 de Dezembro de 2010 e termo no dia 11 de Dezembro de 2011.

1.2.8. Comunicação do empregador à trabalhadora, datada de 26 de Novembro de 2010, na sequência da informação desta sobre o gozo da licença parental complementar na modalidade de trabalho a tempo parcial, nos termos seguintes:

Acusamos a recepção da sua carta datada de 9 de Novembro de 2010, onde nos informa que vai usufruir de licença parental complementar, na modalidade de trabalho a tempo parcial e onde nos impõe o horário de trabalho seguinte: de 2.ª a 5.ª feira, 4 horas diárias, no período das 8h30 às 12h30 e 6.ª feira, 3 horas diárias, no período das 8h30 às 11h30. Não obstante a errada formulação do pedido (por falta das declarações previstas na al. b) do n.º 1 do art. 57.º do Código do Trabalho), a Direcção desta Associação, num esforço já manifestado e ir ao encontro



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

das suas necessidades, excluiu-a do regime de rotatividade de horário e fixou-lhe o horário seguinte: início às 9h30 e termo às 18h00, com intervalo para almoço entre as 13h e as 14h, com excepção de sexta-feira, cujo termo seria às 18h30.

Acontece que, o direito que a lei lhe confere de indicar a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial apenas pode ser exercido dentro do horário que lhe foi atribuído que é, repete-se, início às 9h30 e termo às 18h00, com intervalo para almoço entre as 13h e as 14h, com excepção de sexta-feira, cujo termo seria às 18h30.

Acresce ainda que, por exigências imperiosas do funcionamento desta Associação, concretamente o elevado número de crianças que se encontram nas nossas instalações a partir das 9h30 (o que não acontece às 8h30) e o necessário apoio às tarefas do almoço e vigilância das crianças que descansam, período que coincide com o intervalo de almoço das suas colegas, não nos permite aceitar o início do trabalho às 8h30 como pretende.

Por outro lado, sendo a preocupação anteriormente manifestada por V. Exa. a hora de saída (que não poderia ser depois das 17h30), com a modalidade pretendida por V. Exa., esta preocupação fica automaticamente resolvida.

Pelo exposto, agradecemos que dê cumprimento ao disposto na al. b) do n.º 1 do art. 57.º do Código do Trabalho e nos informe da modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial mas dentro do horário de trabalho que lhe foi fixado.

- 1.3.** Em 21 de Dezembro de 2010, a CITE remeteu ofício ao empregador, comunicando a recepção da exposição da trabalhadora nos serviços desta Comissão, bem como informando sobre a composição e as competências legais desta entidade, designada e particularmente as que se referem ao âmbito da protecção do direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, alertando para o facto de, de acordo com a



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

referida exposição, o dever do empregador, no que se refere a esta matéria, poder, eventualmente, não estar a ser satisfeito e ainda prevenindo sobre as eventuais consequências futuras, solicitando-se, por isso, comunicação sobre os esclarecimentos tidos por convenientes no prazo de 10 dias úteis.

- 1.4. Em 10 de Janeiro de 2011, a CITE recebeu comunicação da entidade empregadora, de acordo com o que se segue:

Mereceu a n/melhor atenção a comunicação de V. Exa. datada de 21 de Dezembro e por nós recebida em 27 de Dezembro de 2010.

Após análise cuidada do seu teor, cumpre-nos informar V. Exa. do seguinte:

*I. Tanto no caso do pedido de horário flexível como no da licença parental complementar na modalidade de trabalho a tempo parcial, a Direcção desta Associação **nunca comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusa** a qualquer um destes pedidos;*

II. No caso do pedido de horário flexível, esta Associação entendeu que o mesmo não enquadrava um pedido de horário flexível mas antes uma alteração ao horário de trabalho fixado e, por essa razão, convidou a trabalhadora a reformular o seu pedido por forma a Associação poder analisar a sua viabilidade;

III. Reformulado o pedido por carta datada de 31 de Agosto de 2010, a Direcção, na posse de todas as informações necessárias e previstas legalmente, analisou o mesmo e respondeu à trabalhadora por carta data de 11 de Outubro de 2010, propondo à trabalhadora uma pequeníssima alteração ao horário por si proposto pelas razões invocadas nessa resposta e disponibilizou-se para, em conjunto com a trabalhadora, encontrarem uma solução que não pondo em causa o seu legítimo direito, não pusesse também em causa a segurança e o apoio das crianças dos dois e três anos;

IV. A resposta a estas propostas surgiu sempre com baixas médicas sucessivas;



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

V. *No caso do pedido da licença parental complementar na modalidade de trabalho a tempo parcial, a Direcção desta Associação **também não se recusou a aceitá-lo** apenas se limitou a informar a trabalhadora dos termos legais de exercício desse direito, que no entendimento do apoio jurídico desta Associação não estavam cumpridos e convidou-a a reformular o mesmo para que este pudesse ser avaliado e depois emitida a correspondente decisão definitiva;*

VI. *Mais uma vez a resposta a esta proposta foi concretizada com uma baixa médica;*

VII. *Com mais de 35 Trabalhadores há mais de 30 anos, sempre esta Associação resolveu a bem e por acordo todas as questões laborais que se apresentaram, nunca tendo sido objecto de qualquer processo contra-ordenacional ou judicial de trabalho;*

VIII. *Apenas a TOTAL inflexibilidade da trabalhadora e a sua fuga a qualquer conversa ou contacto justificam o recurso ao presente procedimento.*

Não pretende esta Associação cercear ou limitar à trabalhadora qualquer um destes direitos que sendo legais e até com protecção constitucional, são inteiramente legítimos.

Contudo, estes direitos devem ser exercidos dentro do quadro legal que os regulamentam.

Debruçando-nos, apenas, sobre o pedido da licença parental complementar na modalidade de trabalho a tempo parcial – que é aquele que agora está em questão – é nosso entendimento que o mesmo apenas pode ser exercido dentro do horário de trabalho previamente fixado ao trabalhador e não durante o período de funcionamento do "estabelecimento". É verdade que as valências da Creche e Jardim-de-Infância se encontram abertas de 2.^a a 6.^a feira entre as 7h30 e as 19h00, porém, a Associação não necessita dos serviços correspondentes às funções desta trabalhadora antes das 9h30, pelas razões invocadas na correspondente comunicação.

Com efeito, nos termos do disposto no art. 57.º, n.º 1 al. c) do Código de



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Trabalho a trabalhadora deve indicar à entidade patronal a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial. Significa isto, salvo melhor opinião, que a trabalhadora deverá indicar se pretende que o seu período normal de trabalho a tempo parcial seja prestado diariamente, de manhã ou de tarde ou em três dias por semana, por aplicação analógica do disposto no art. 55.º n.º 3 do CT. Por outro lado, e ainda nos termos do disposto nesta norma, "o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável", o que significa que se numa situação comparável a trabalhadora exercia as suas funções a tempo completo num horário compreendido entre as 9h30 e as 18h00, com exceção de 6.ª feira cujo termo era às 18h30, será dentro deste horário de trabalho que lhe foi fixado que a trabalhadora terá toda a liberdade para escolher como quer prestar a metade do período normal de trabalho para a licença do trabalho a tempo parcial.

Se não fosse esta a interpretação da lei, estaríamos a abrir a porta a situações completamente caóticas, principalmente na vida das micro e pequenas empresas e Instituições, senão vejamos o exemplo que, por absurdo, se apresenta por mero exercício de raciocínio: uma empregada de limpeza trabalha num jardim infantil, que abre às 7h30 e fecha às 19h00, e tem por funções a limpeza das instalações, tendo um horário de trabalho com início às 10h00 e termo às 20h. Neste cenário, a trabalhadora pede a licença de trabalho a tempo parcial com o seguinte horário: início às 7h30 e termo às 11h30. Pergunta-se: o que vai lá fazer a trabalhadora? Limpar o que ainda está limpo?

Parece-nos que a melhor interpretação será a trabalhadora escolher um horário parcial dentro do horário atribuído a tempo completo.

Pelo exposto, solicitamos a V. Exa. que, atentas todas as informações e razões, agora supra invocadas, se digne apreciar a questão em apreço e emitir douto parecer, para que possamos proceder em conformidade.



II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Nos termos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, diploma que aprova a Lei Orgânica da CITE, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego é a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à protecção da parentalidade e à conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, no sector privado, no sector público e no sector cooperativo.

2.1.1. Com efeito, de acordo com o preconizado pela alínea e) do artigo 3.º do referido diploma legal, *competete à CITE, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria: apreciar as queixas que lhe são apresentadas ou situações de que tenha conhecimento indiciadoras de violação de disposições legais sobre igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, protecção na parentalidade e conciliação da actividade profissional com a vida familiar.*

2.2. Da análise do caso *sub judice*, resultam duas questões fundamentais, ambas relacionadas com o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, referindo-se, a primeira, ao direito de os/as trabalhadores/as, com filhos/as menores de 12 anos, trabalharem em regime de horário flexível¹ e, a segunda, ao direito de os/as trabalhadores/as, com filhos/as menores de 6 anos, gozarem

¹ Vd. Artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

licença parental complementar durante 12 meses, com período normal de trabalho igual a metade do tempo completo².

Analisemos, então, separadamente, ambas as situações.

2.2.1. No que respeita à primeira – que se prende com o regime de trabalho em horário flexível – é de considerar que, de acordo com a documentação junta ao processo, o primeiro pedido de horário flexível da trabalhadora foi recebido pelo empregador no dia 12 de Julho de 2010, não tendo a trabalhadora recebido resposta da entidade empregadora antes do dia 8 de Agosto de 2010³ (data na qual se ausentou em férias), pelo que, até essa data, já decorrera o prazo de 20 dias⁴ legalmente previsto para que o empregador pudesse apresentar a exposição de motivos à requerente, prazo esse que aliás terminara no dia 2 de Agosto p.p.

2.2.1.1. Ora, de acordo com a alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, *Considera-se 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 recepção do pedido*

2.2.1.2. Contudo, veio o empregador, extemporaneamente, responder ao pedido da trabalhadora, por carta datada de 13 de Agosto de 2010⁵, comunicando-lhe que o requerimento que apresentara não correspondia a um horário flexível, *mas antes uma alteração ao horário de trabalho que lhe foi fixado e que nem sequer indica (...) o*

² Vd. Alínea b) do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

³ No dia 8 de Agosto de 2010, a trabalhadora ausentou-se do seu domicílio em gozo de férias, tendo regressado no dia 29 de Agosto do mesmo ano, data na qual verificou ter na sua caixa de correio um aviso para levantar correspondência, datada de 13 de Agosto de 2010, que lhe foi remetida pela entidade empregadora.

⁴ Vd. N.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

⁵ Carta recebida pela trabalhadora em 29 de Agosto p.p., após regressar ao seu domicílio depois do gozo do período de férias.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

prazo previsto para beneficiar desse regime, o que impossibilita analisar a pretensão.

2.2.1.3. Convém então esclarecer o conceito regime de trabalho em horário flexível, à luz dos preceitos legais constantes dos n.ºs 2 e 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, nos quais se entende por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário⁶. Tais limites correspondem ao que o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve conter:

- a) Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) A indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma 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) Um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

2.2.1.4. Cabe salientar que o artigo 198.º do Código do Trabalho, denomina o período normal de trabalho como *o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas, por dia e por semana*, conceito que é diferente do de horário de trabalho⁷, que, por seu turno, consiste na aplicação do período normal de trabalho em relação a cada trabalhador, nomeadamente no que se refere à fixação de horas de entrada e saída, intervalos de descanso e dia de descanso semanal.

2.2.1.5. Ora, o que o legislador pretende ao consignar no artigo 56.º do referido Código que o/a trabalhador/a com responsabilidades

⁶ Sublinhado nosso

⁷ Vd. Artigo 200.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

familiares possa escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período de trabalho normal diário, é possibilitar que o/a trabalhador/a possa indicar o horário de trabalho que lhe permita conciliar o direito ao trabalho com o direito a acompanhar os/as filhos/as, de modo a que o empregador o venha a elaborar, de acordo com o interesse manifestado pelo/a trabalhador/a e em concordância com os limites estabelecidos nos n.ºs 3 e 4 do mesmo artigo 56.º.

2.2.1.6. Com efeito, o legislador estabeleceu limites que são os que constam do supradito artigo 56.º, nomeadamente: um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário; indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma 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; um período para intervalo de descanso não superior a duas horas; máximo de seis horas consecutivas de trabalho e máximo de dez horas de trabalho em cada dia.

2.2.1.7. Ora, no caso em análise, o período de funcionamento⁸ do estabelecimento escolar decorre entre as 7h30m e as 19h e, por conseguinte, fácil é de verificar que o regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora se integra dentro do período de actividade do jardim-de-infância no qual é ajudante de acção educativa.

2.2.1.8. Na verdade, a requerente indica uma amplitude horária para o exercício da sua actividade laboral que corresponde, naturalmente, à

⁸ Vd. N.º 1 do artigo 201.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sob a epígrafe *Período de funcionamento, que refere o seguinte: Entende-se por período de funcionamento o período de tempo diário durante o qual o estabelecimento pode exercer a sua actividade.*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

que mais lhe convém considerando o necessário exercício das suas responsabilidades parentais, sendo de destacar que essa amplitude pode, obviamente, não coincidir exactamente com o horário anteriormente estabelecido pelo empregador.

- 2.2.1.9.** Ora, tratando-se o horário flexível de regime com carácter especial – atribuível a trabalhadores/as com filhos pequenos, à entidade empregadora competiria, apenas, elaborar o horário flexível a exercer pela requerente, desde que contido no período que decorre entre as 8h30m e as 17h30m, de acordo com os limites legalmente determinados e já referidos, podendo, nomeadamente, estabelecer plataformas fixas e variáveis de modo a que o período normal de trabalho, ou seja, a duração convencionada da prestação de trabalho, seja cumprido.
- 2.2.1.10.** Ainda no que respeita ao requerimento da trabalhadora para prestar a sua actividade em regime de horário flexível, constata-se que embora a trabalhadora tenha acolhido a sugestão do empregador e tenha apresentado novo requerimento em 31 de Agosto de 2010, agora especificando o prazo previsto para exercer o seu direito – 2 anos, é de salientar que, atendendo à redacção adoptada no 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, o limite é o máximo legalmente admissível, ou seja, no caso, os 12 anos do filho mais novo.
- 2.2.1.11.** Em relação ao segundo requerimento que a trabalhadora apresentou ao empregador, é de focar que o raciocínio jurídico expandido para a situação criada com o primeiro é válido para a situação decorrente do segundo, uma vez que, de novo, a entidade empregadora não



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO
apresentou qualquer intenção de recusa à trabalhadora no prazo de 20 dias legalmente previsto.

- 2.2.1.12.** Convém relevar que qualquer elemento que o empregador legitimamente entenda por conveniente obter e cuja falta considere possa constituir fundamento da recusa do requerimento do/a trabalhador/a deve ser solicitado dentro do aludido prazo de 20 dias, ao invés de o ser apenas após o decurso do mesmo, por poder o/a trabalhador/a criar uma legítima expectativa jurídica de gozo do direito que o empregador antevia como não realizável.
- 2.2.1.13.** Pelo exposto é de concluir que a trabalhadora apresentou, de facto, um requerimento para trabalhar em regime de horário flexível, ao abrigo do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, quer da primeira vez (12/7/2010) quer da segunda (31/8/2010), tendo tais pedidos sido aceites nos precisos termos em que foram formulados, por não ter o empregador comunicado à trabalhadora a sua decisão *no prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido*, conforme dispõe o n.º 4 do aludido artigo 56.º e decorre da alínea a) do n.º 8 do mesmo preceito legal.
- 2.2.1.14.** Por outro lado, mesmo extemporaneamente, o empregador não concretizou quer os motivos imperiosos ligados ao funcionamento do estabelecimento quer a impossibilidade de substituir a trabalhadora, de modo a que, eventualmente a recusa se justificasse. A título exemplificativo, é de referir que o empregador não demonstrou qual o número de trabalhadores/as necessários no estabelecimento e em que horários, face ao número de crianças que diariamente o frequentam.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

2.2.1.15. De salientar que da aceitação do primeiro pedido decorre que a esfera jurídica da trabalhadora integra, desde o dia 12 de Agosto de 2010, o direito a trabalhar em regime de horário flexível.

2.2.2. No que respeita à segunda questão fulcral – que se prende com o direito da trabalhadora a gozar licença parental complementar durante 12 meses, com período normal de trabalho igual a metade do tempo completo, prevista na alínea b) do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, verifica-se o seguinte:

2.2.2.1. De acordo com o n.º 5 do citado artigo, o exercício do direito a gozar as diversas modalidades de licença parental complementar – na qual se inclui a desejada pela trabalhadora, *depende de informação sobre a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigida ao empregador com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início.*

2.2.2.2. Ora, da análise do caso *sub judice*, resulta que a trabalhadora cumpriu os requisitos legalmente previstos de modo a poder iniciar o gozo da licença parental complementar no dia 11 de Dezembro de 2010.

2.2.2.3. Com efeito, a trabalhadora informou, com antecedência superior a 30 dias, sobre a modalidade da licença parental complementar que iria gozar e sobre o início e o termo do período do gozo da mesma, bem como comunicou qual seria o período normal de trabalho semanal e em que horário pretendia exercer a sua actividade profissional.

Por outro lado, não obstante o reparo do empregador em relação à falta *das declarações previstas na al. b) do n.º 1 do art. 57.º do Código do Trabalho*), preceito que não é requisito para o gozo da licença em causa, refira-se, ainda assim, que o empregador tinha conhecimento das situações previstas, ou seja, sabia que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente; que não está esgotado o período máximo de duração do trabalho a tempo parcial;



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

que o outro progenitor tem actividade profissional e que não se encontra em situação de trabalho a tempo parcial ou inibido totalmente de exercer o poder paternal, bem como conhece a modalidade de organização do tempo de trabalho pretendida.

2.2.2.4. Na verdade, tal como se verificou em relação ao requerimento para trabalhar em regime de horário flexível, a comunicação da trabalhadora ao empregador sobre a licença parental complementar reúne os requisitos legais exigidos para a efectivação do seu gozo, nomeadamente no que respeita à modalidade pretendida de organização do tempo parcial, pelo que o exercício do direito ao gozo da referida licença integra a esfera jurídica da trabalhadora desde o dia 11 de Dezembro de 2010.

2.3. Por último, mas não menos importante, importa salientar que a Constituição da República Portuguesa, na Parte I, relativa aos deveres e direitos fundamentais, preconiza, na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, sob a epígrafe *Direitos dos trabalhadores, que Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas tem 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.*

De igual modo, a lei fundamental prevê ainda 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.*⁹

Ora, não deixou o legislador que tais direitos dos trabalhadores/as e deveres do Estado e da sociedade deixassem de ter expressão na lei ordinária.

⁹ Vd. N.º 1 do artigo 67.º da CRP, sob a epígrafe *Família*.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Na verdade, a protecção da parentalidade e a protecção do direito ao trabalho beneficiam de um acervo legislativo que exalta o fortalecimento da coexistência entre os dois direitos fundamentais, como exemplificam quer os preceitos legais do Código do Trabalho que vêm sendo citados – relativos ao direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, quer o princípio da responsabilidade parental, previsto no Código Civil, ao comprometer mães e pais como responsáveis pela promoção do desenvolvimento físico, intelectual e moral dos filhos.¹⁰

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** De acordo com a alínea e) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, diploma que aprovou a lei orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, e considerando o exposto, a CITE é de parecer que:
- 3.1.1.** O pedido de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora ... considera-se aceite, desde 12 de Agosto de 2010, nos precisos termos em que foi formulado, em virtude de o empregador ... – Associação das Escolas do ... e do ..., ter comunicado por escrito à requerente a intenção de o recusar no prazo de vinte dias após a sua recepção, de acordo com o preconizado pela alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, em conjugação com o n.º 4 do mesmo artigo.
- 3.1.2.** Deve ser reconhecido à trabalhadora, o direito ao gozo da licença parental complementar, na modalidade a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo, prevista na alínea b) do n.º 1 do artigo 51.º do Código do trabalho, em virtude de a trabalhadora ter cumprido os requisitos essenciais previstos no n.º 5 do citado artigo.

¹⁰ Vd. Artigo 1885.º do Código Civil.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

3.2. Face ao que antecede, a CITE recomenda:

3.2.1. Que, desde já, o empregador reconheça à trabalhadora a faculdade que lhe assiste de optar pelo gozo do direito que considere que melhor lhe permita conciliar a actividade profissional com a vida familiar.

3.2.2. Que, no caso de a trabalhadora optar pelo regime de horário flexível, o empregador cumpra o estipulado no n.º 3 do artigo 56.º, conjugado com a alínea b), do n.º 2, do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, de modo a permitir, como deve, a conciliação da actividade profissional com a vida familiar da trabalhadora, tal como previsto no n.º 3 do artigo 127.º do mesmo diploma legal, promovendo assim o direito fundamental consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

3.2.3. Que, no caso de a trabalhadora optar pelo gozo da licença parental complementar, o empregador lhe reconheça a modalidade de pretendida.

3.2.4. Que o empregador comunique à CITE, no prazo de dez dias úteis, a evolução da situação.

3.3. A CITE delibera ainda remeter o presente parecer à trabalhadora e ao empregador.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 28 DE JANEIRO DE 2011, COM APRESENTAÇÃO DE DECLARAÇÃO DE VOTO CONJUNTA DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA, DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

**E SERVIÇOS DE PORTUGAL E DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS
AGRICULTORES DE PORTUGAL, CONFORME SE TRANSCREVE:**

Declaração de voto

Processo n.º 1047/QX/2010

Conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

***A CIP, a CCP e a CAP votam a favor do parecer sobre o processo supra
identificado pelo facto de considerarem que o pedido apresentado pela
trabalhadora ... efectuado em 31/08/2010 se considera aceite nos
precisos termos por ter operado o deferimento tácito do mesmo.***

***A CIP, a CCP e a CAP já não consideram, no entanto, o mesmo
relativamente ao primeiro pedido da trabalhadora acima identificada de
12/07/2010, uma vez que este não consubstancia um pedido de horário
flexível mas antes um pedido de alteração do horário de trabalho.***