



RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 50/CITE/2012

Assunto: Resposta à reclamação do parecer n.º 50/CITE/2012 relativo à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora com responsabilidades familiares, 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 260 – FH/2012

I – OBJETO

1.1. Em 3.04.2012, a ... da Maia recebeu o Parecer n.º 50/CITE/2012, do qual veio a reclamar, em 16.04.2011, sucintamente, com os seguintes fundamentos:

1.1.1. O horário apreciado pela entidade empregadora corresponde ao período das 10,00 horas às 18:48 horas e não às 19 horas, *“como aquela referiu por lapso no pedido e retificou no penúltimo parágrafo da sua apreciação à intenção de recusa.”*

“3. Foi o pedido nesses termos que a Entidade Empregadora apreciou, manifestando a intenção de recusa, apenas posteriormente tendo conhecimento da disponibilidade manifestada pela Trabalhadora para laborar até as 19 horas.

4. Esse pedido de flexibilidade de horário surgiu para evitar que o horário de trabalho fosse alterado, no sentido de iniciar-se às 10,42 horas e terminar às 19,30 horas e incluir a rotatividade com o horário praticado pela colega de trabalho com a mesma categoria.



5. Sempre ficou perfeitamente claro que a necessidade invocada pela Entidade empregadora para negar o pedido não se prendia com a necessidade de rotatividade do horário para evitar que uma Funcionária se sujeitasse sempre ao horário de abertura (embora se afigurasse mais justa a rotatividade), mas sim com a necessidade de assegurar a limpeza das instalações imediatamente após a abertura do Estabelecimento e antes do seu encerramento.

6. Necessidade essa que importaria que uma trabalhadora iniciasse o trabalho às 7.30horas (horário que a Requerente afirmou não poder cumprir) e que outra (que obviamente não poderá ser a mesma que iniciou trabalho às 7,30 horas) terminasse o horário de trabalho às 19,30 horas (horário que a Requerente igualmente afirma não poder cumprir.)”

1.1.2. Necessidade de assegurar a limpeza nas instalações imediatamente após a abertura do Estabelecimento e antes do seu encerramento, que a “a Entidade Empregadora qualificou de imperiosa e que não poderia ser satisfeita se fosse deferido o pedido de flexibilidade de horário, bem como a impossibilidade de substituir a Trabalhadora nesse período, o fundamento da intenção de recusa do pedido (são esses, aliás, os únicos fundamentos permitidos por lei – Artigo 57.º,n.º 2 do Código do Trabalho).”

“11. Ora, entende a Entidade Empregadora que, salvo o devido respeito, nem a apreciação da Trabalhadora nem o Parecer da CITE apresentam argumentos que contrariem a existência dessa necessidade ou a sua qualificação como imperiosa para o pretendido efeito. Senão vejamos:

12. A Trabalhadora apenas apresenta como argumento que a prática revela a desnecessidade de Trabalhadora Auxiliar até ao encerramento do Estabelecimento porquanto nunca se registaram queixas de mau



funcionamento e que até 01 de março as crianças saiam das salas cerca das 16 horas, dando tempo suficiente para limpar esse espaço.

13. Ora, a eventual inexistência de queixas quanto à limpeza é irrelevante porque essa avaliação reporta-se a um período em que as salas eram desocupadas às 16 horas e havia tempo suficiente para as limpar até às 18,48 horas e não a um período em que, não cabendo à Trabalhadora questionar a decisão (embora se reitere que visa uma melhoria da qualidade do serviço prestado às crianças, em defesa da sustentabilidade – cada vez mais ameaçada – do Serviço), a hora de saída das crianças ocorre mais tarde, não havendo para limpeza o tempo que anteriormente existia.

14. Por outro lado e como bem sabe a Trabalhadora porque lhe foi várias vezes explicado, foi precisamente a partir de 01 de março que as crianças de pré-escolar passaram a estar até às 18,30 horas nas salas, pelo que a alegação de que até essa data havia tempo suficiente para limpar esses espaços porque as crianças abandonaram as salas às 16,00 horas é até mais uma admissão da necessidade de bastante tempo para limpar as salas do que argumento para contrariar a invocada impossibilidade de limpeza em 18 minutos, ou seja, entre as 18,30 e as 18,48 horas.

15. Para além do referido (sem relevo para a questão de fundo) supra em 8, invoca-se em suma no Parecer em apreço (ponto 2.11) que: 1 não se esclarece que as salas estão todas ocupadas até às 19 horas; 2. que não é feita referência às salas que ficaram por limpar; 3. não se demonstra como a limpeza das instalações em geral seja prejudicada e 4 que não resulta que a outra trabalhadora tenha responsabilidades familiares que a impeçam de efetuar a limpeza no período da manhã.



16. Ora, no nosso modesto entendimento, não interessará que as salas estejam todas ocupadas até às 19 horas (mesmo admitindo que essa foi a hora de saída proposta pela Trabalhadora), porque à hora de saída a Trabalhadora já nada vai limpar. O que interessa aqui saber é se entre a hora em que as salas deixam de estar ocupadas (a entidade empregadora esclareceu-o quanto às 3 salas do Pré-Escolar: 18.30 horas) e a hora de saída Funcionária, existe tempo para limpar as salas, ao que a Entidade Empregadora respondeu negativamente e a Funcionária não contestou.

17. A Entidade Empregadora referiu que as salas que não ficariam limpas, pelo menos adequadamente, se se mantivesse o horário proposto pela Funcionária, são as três salas do pré-escolar, que não é possível limpar em 18 minutos (entre a saída das crianças das salas às 18,30 horas e o horário proposto no pedido) ou mesmo em 30 minutos (admitindo a disponibilidade posteriormente manifestada pela Funcionária, para sair às 19,00 horas).

18. Acresceriam ainda as três salas de Creche (grosso modo, Berçário sala de um ano e sala de 2 anos), que não foram referidas porque já não eram limpas anteriormente nesse período e são precisamente aquelas de onde as crianças não saem até à hora de saída do infantário e por isso devem ser higienizadas ao início do dia seguinte.

19. Daqui se conclui de que modo é prejudicada a limpeza das instalações em geral. Às três salas de Creche e um ou outro espaço (nomeadamente casa de banho) já habitualmente ocupado até às 19,30 horas e para limpar no dia seguinte, acresceriam agora três salas de pré-escolar.

20. Por último, refira-se que não se descortina como num período de 8,48 horas (considerando em rigor o pedido da trabalhadora) ou de 9



horas (admitindo-se que a Funcionária propunha a saída às 19 horas), exista uma margem (seja de 1 hora, considerando o pedido da trabalhadora, ou de 1,12 horas e não 1,52 horas como refere por lapso o Parecer, considerando a saída às 19 horas) suficientes para funcionarem como mecanismo de conciliação entre a vida profissional e familiar.

21. Na verdade, essa "margem" que excede o período diário de 7,48 horas corresponde apenas ao intervalo de descanso legalmente obrigatório ou, admitindo a hora de saída às 19 horas, ao intervalo de descanso e mais 12 minutos, deixando apenas à Entidade Empregadora, no primeiro caso, a possibilidade de alterar o momento em que esse período de descanso é gozado (sem relevância para a necessidade invocada pela Entidade empregadora), e, no segundo caso, a possibilidade de alterar em 12 minutos a hora de entrada ou saída, não se vendo como essa margem sirva as necessidades de conciliação da vida profissional e familiar.

Nestes termos, entende a ... da Maia que deverá ser reconhecida a existência das invocadas necessidades imperiosas de funcionamento do serviço e em consequência ser revogado o douto Parecer, concedendo-se Parecer positivo à manifestada intenção de recusa de atribuição de horário flexível que implique a não permanência da Trabalhadora até à hora de encerramento do Estabelecimento."

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** Conforme decorre, atualmente, do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, os Estados-Membros designam um ou mais órgãos para a



promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo.

2.2. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego é, desde 1979, a entidade que tem por objetivo promover a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, a proteção da parentalidade, e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, no setor privado e no setor público.

Tem uma composição tripartida, constituída por representantes do Governo, das associações sindicais e das associações de empregadores.

2.3. De entre as referidas competências e por respeitar diretamente ao caso em apreço, abordemos a que se refere à emissão de pareceres prévios no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalhadores com filhos menores de 12 anos, de acordo com o disposto na alínea c) do art. 3.º do Decreto-lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.4. O artigo 158.º do Código do procedimento Administrativo concede aos particulares o direito a solicitar a revogação ou modificação dos atos administrativos, fundamentando tal pedido nos termos do artigo 159.º do mesmo Código.

2.5. O horário examinado é o que subjaz ao pedido elaborado pela trabalhadora (das 10:00 até as 19 horas), e foi o que mereceu apreciação por parte da CITE face às circunstâncias e necessidades do jardim-de-infância de ... O mesmo encontra-se na apreciação à intenção de recusa, quando é mencionado “que de forma a conciliar os interesses



de ambas as partes concorda em alterar o seu horário de saída para as 19 horas”.

2.6. Assim, no caso em concreto, a aclaração apresentada pela ... da Maia na reclamação não é, no entanto, suscetível de modificar a conclusão do parecer porquanto:

- a) Não é inequívoco que as funções da trabalhadora requerente tenham de ser exercidas em horário rígido pois, dos esclarecimentos prestados em relação ao horário do infantário, não resulta que o horário flexível não possa ser praticado;
- b) Na verdade, estando em conflito a prestação de trabalho entre as 19.00h e as 19.30h não foram alegados motivos que, indubitavelmente, determinem a inviabilidade da limpeza das salas do infantário, pois, em rigor, o horário flexível a atribuir pode contemplar a possibilidade de a requerente prestar atividade até às 19.30h, considerando que a margem móvel a determinar para o termo do trabalho normal diário poderá, nos termos da alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, a título exemplificativo, ter início cerca das 17h20m e termo às 19h30m, e o período variável para início da prestação de trabalho diário poderá ser fixado entre as 9h00m e as 11h40m, sem embargo de tais períodos serem ampliados ou reduzidos de acordo com a determinação do intervalo de descanso e o período de presença obrigatória a praticar.
- c) Nestes termos, e em rigor, a trabalhadora poderá ausentar-se mais cedo. No entanto, a prática de horário flexível, não a isenta das obrigações decorrentes da relação laboral, que deverão ser acauteladas. Saliente-se que a atribuição do horário flexível não exclui a trabalhadora de garantir a limpeza das salas que lhe estão destinadas para o efeito, cabendo-lhe a responsabilidade de gerir os

seus tempos de trabalho de acordo com os seus interesses sem esquecer as referidas obrigações.

- 2.7. Face ao exposto, e como tem sido recorrentemente recomendado por esta Comissão, as entidades empregadoras devem promover a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, nos termos legais, de modo a facilitar aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares, sem embargo de estes/as deverem cumprir os deveres contratuais a que estão obrigados/as.

III – DECISÃO

- 3.1. Na sequência do exposto, e por se considerar ser a solução mais equilibrada dos interesses em causa, a CITE delibera indeferir o pedido objeto da presente reclamação e manter a decisão que consta do Parecer n.º 50/CITE/2012.

**APROVADA POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 16 DE MAIO DE 2012**