

PARECER N.º 26/CITE/2013

Assunto: Parecer relativo a conciliação da atividade profissional com a vida familiar na sequência de pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares
Processo n.º 912 – QX/2012

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 5.10.2012, exposição da trabalhadora ..., professora do Quadro do Agrupamento de Escolas ..., a exercer funções na sequência de colocação em DAR no AGRUPAMENTO DE ESCOLAS ..., nos seguintes termos:

“Assunto: Queixa sobre recusa de horário flexível a trabalhador com responsabilidades familiares.

Anexos: 001.jpg

Eu ..., docente do grupo 500, portadora do cartão do cidadão número ..., colocada no Agrupamento de Escolas ... por DAR (Destacamento por aproximação à residência) desde 2009.

Solicito a intervenção da CITE com a maior brevidade possível passo a descrever: solicitei em sete de agosto de 2012, por carta registada um pedido de horário flexível por ser trabalhadora com responsabilidades familiares.

Conforme apresento:

(...)

O Diretor do Agrupamento de Escolas responde a 9 de agosto, conforme consta em anexo.

O empregador, o Diretor do Agrupamento de Escolas não comunica a sua intenção de recusa de acordo com a lei.



Não fundamenta a recusa com exigências imperiosas do funcionamento da escola, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

O empregador não submete a sua intenção de recusa à CITE no prazo de 30 dias.

No dia 6 de setembro é-me entregue um horário de trabalho. O ano letivo inicia-se a 14 de setembro no Agrupamento de Escolas ...

Procurei por todos os meios ao meu alcance negociar ou fazer permuta do horário mas, foi-me dificultado toda e qualquer informação relativa aos horários das minhas turmas assim como os horários dos colegas de trabalho.

No dia 14 de setembro por volta das 14h é acordado oralmente que o meu horário de trabalho será alterado, nomeadamente o horário relativo ao dia de Segunda-feira sendo-me permitido sair às 15h15m, bem como ministrar os apoios educativos em outros tempos, para além da possibilidade de outras alterações.

No dia 17 de setembro não houve a comunicação de qualquer alteração como havia sido acordado oralmente.

Enviei novo pedido.

Obtive como última resposta a entrega de um novo horário na passada sexta-feira, dia 5 de Outubro de 2012 que apenas me permite sair á segunda-feira às 15h15m.

Considero ainda relevante informar que desde de 14 de setembro as possibilidades existentes para a elaboração de um horário que me permitisse conciliar a vida familiar com a vida social tem vindo a ser esgotadas.

Atenção que fiz pedido a 7 de agosto e recebi horário a 6 de setembro ou seja 29 dias depois contudo apesar de ter sido pedido com 30 dias de antecedência o Diretor deliberadamente força a saída dos horários a 6 e não posteriormente, mas afinal pouco importa porque o pedido foi superior a 30 dias uma vez que o inicio do ano escolar ou seja o inicio do desempenho de funções ocorreu a 14 de setembro. Comunicou-me a negação do meu pedido com data 9 de agosto onde não fundamenta a recusa com exigências imperiosas do funcionamento da escola ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

Até à presente data o Diretor não efetua pedido á CITE.

Atenção que na elaboração dos horários existe espaço de manobra para satisfazer

qualquer pedido e é lamentável tomar conhecimento de horários atribuídos a colegas sem qualquer responsabilidade familiar.

Face ao exposto solicito a intervenção da CITE com a maior brevidade.”

- 1.2.** O requerimento apresentado pela trabalhadora, datado de 7.08.2012, é formulado nos termos que se transcrevem:

“Para Ex Sr. Diretor do Agrupamento de Escolas ...

Rua ...

....

Carta registada

Data: Sete de agosto de 2012

Assuntos: requerimento para autorização em regime de horário flexível, aprovado pela Lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro

Eu, ..., professora do Quadro do Agrupamento de Escolas ..., colocada em DAR no Agrupamento de Escolas ..., venho por este meio requerer que me seja concedido horário flexível por ser trabalhadora com responsabilidades familiares, estabelecidas no código do trabalho nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho e consagrado na alínea b) do nº2 do artigo 59º da Constituição da República Portuguesa, exercendo assim o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Tendo os menores ... e ... a viver em comunhão de mesa e habitação.



Solicito com a antecedência de 30 dias que o horário que me seja atribuído no âmbito do serviço a desempenhar a partir do dia oficial de abertura do ano escolar, e até ao final do Ano letivo 2012/2013, que seja contemplado o seguinte:

O horário atribuído de Segunda a Sexta-feira seja iniciado ao segundo tempo da manhã 9h e terminar às 15h30m.

Excetuando-se os dias de quarta-feira e Sexta-feira, onde solicito que me seja atribuído horário na Escola apenas no turno da manhã, podendo efetuar até cinco horas de trabalho consecutivas, tendo como horário de início o primeiro tempo do turno da manhã na escola.

Solicito que me seja atribuído horário consecutivo, sem furos.

Podendo num dos dias da semana (Segunda, Terça ou Quinta-feira efetuar até 10 horas de trabalho consecutivo, caso seja necessário à elaboração do horário de acordo com o estipulado no Estatuto da carreira docente.)

Devendo a hora atribuída para almoço não ultrapassar uma hora.

Dado que desconheço o regime de funcionamento adotado pelo Agrupamento de Escolas para a lecionação das diferentes disciplinas e das restantes atividades, o horário por mim referido 9 horas e 15h30m, é um horário que se aproxima do período de funcionamento do Estabelecimento de Ensino.”

- 1.3.** Por carta datada de 9.08.2012, a entidade empregadora pública Escola Básica 2,3 ..., recusou o pedido da trabalhadora, conforme se transcreve:

“Assunto Horário Letivo

Srª Professora



Como sabe a escola existe para servir os alunos e não os professores.

A especificidade da carreira docente não permite satisfazer o seu pedido, no entanto o agrupamento irá fazer o melhor possível.

Com os melhores cumprimentos.

O Diretor”

- 1.4.** Em 29.10.2012, a CITE solicitou à entidade empregadora o esclarecimento do assunto relatado pela trabalhadora, conforme se transcreve:

“A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) 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 proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo (artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março).

No âmbito das suas atribuições esta Comissão aprecia as queixas que lhe sejam 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, proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal; presta informação e apoio jurídico em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no emprego, no trabalho, na formação profissional, na proteção da parentalidade e na conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e pode solicitar ao serviço com competência inspetiva no domínio laboral, a realização de visitas aos locais de trabalho, com a finalidade de comprovar quaisquer práticas discriminatórias em razão do sexo, podendo essas visitas ser acompanhadas por representantes da CITE (alíneas e), f) e h) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março).



Igualmente, emite parecer prévio no caso de a entidade empregadora ter a intenção de recusar a prestação de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012).

Neste âmbito, foi recebida na CITE exposição da docente ..., em 5.10.2012, sobre assunto referido em epígrafe, na qual se refere sucintamente o seguinte:

- A trabalhadora é docente do grupo ..., colocada no Agrupamento de escolas da ... por destacamento por aproximação à residência, desde 2009;

- Por carta datada de 7.08.2012, solicitou à entidade empregadora pública autorização para exercer a sua atividade em regime de horário flexível ao abrigo dos normativos sobre proteção da parentalidade, designadamente os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho;

- Resumidamente, o pedido solicitado pelo prazo de um ano letivo, refere a possibilidade de segunda a sexta feira o horário se iniciar às 9.00h e terminar às 15.30h (*"horário que se aproxima do período de funcionamento do estabelecimento de ensino"*), sendo que à quarta e sexta feira pretende exercer a sua atividade no turno da manhã, *"podendo efetuar até cinco horas de trabalho consecutivas"*. À segunda, terça e quinta pretende poder efetuar até 10 horas de trabalho consecutivo.

Solicitou, igualmente, um *"horário consecutivo, sem furos"*, e com um intervalo para almoço não superior a uma hora;

- A resposta que recebeu da entidade empregadora em 9.08.2012, não é fundamentada em exigências imperiosas do funcionamento da escola, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável;



- A entidade empregadora pública não solicitou à CITE a emissão de parecer prévio à recusa;

- Por e-mail de 15.09.2012, dirigiu ao Diretor do Agrupamento de Escolas ..., exposição na qual solicita vários ajustamentos do horário que lhe foi, entretanto, comunicado para o presente ano letivo, que se iniciou em 14.09.2012, e refere o seguinte: *“As 4 turmas atribuídas, acrescido de apoios, e direção de turma revela uma distribuição de serviço desigual face aos meus pares pelo que solicito que me seja retirado o tempo destinado ao GAA do meu horário e se ainda se verificar excessiva carga horária agradeço que proceda com os ajustamentos necessários no sentido da igualdade de tratamento, se necessário a direção de turma pode ser retirada.”*;

- Em 17.09.2012, inquiriu a entidade empregadora pública, na sequência de resposta do Diretor da Escola, sobre o que, em síntese, se transcreve:

“Se afirma que a escola existe para os alunos e não para a conveniência de alguns professores, gostaria de saber quais os colegas que também estão na mesma situação de incompatibilidade do seu horário de trabalho com a vida familiar, isto é, com crianças menores de 12 anos e que tenham requisitado pedido semelhante ao meu.”

(...)

“Porque recusou o meu pedido de facultar-me os horários dos meus alunos?

Hoje fui forçada a ausentar-me do meu local de trabalho uma vez que tive que ir buscar as minhas duas crianças de 7 anos, uma vez que não tenho quem as vá buscar e não é uma tentativa de vitimização, é a realidade.”

Face ao exposto, cabe informar o seguinte:

Conforme o previsto no artigo 14.º do Regime da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro (RCTFP), a entidade empregadora pública não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, baseada, nomeadamente, no sexo ou situação familiar.



De acordo com o mesmo normativo, cabe a quem alegar discriminação fundamentá-la, indicando o trabalhador ou trabalhadores em relação aos quais se considera discriminado.

O direito à igualdade de oportunidades e de tratamento nas condições de trabalho não prejudica a aplicação das disposições legais sobre conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 2 do artigo 7.º do Regulamento do RCTFP).

Nos termos da Constituição e da Lei, a maternidade constitui um valor social eminente (artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa (CRP)).

Está constitucionalmente previsto o direito dos trabalhadores 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 (alínea b) do artigo 59.º da CRP).

Nos termos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível formulado pelos trabalhadores deve ser respondido nos prazos aí indicados, e em face de uma intenção de recusa, a entidade empregadora deverá solicitar o parecer prévio à CITE.

Cabe salientar que após pesquisa, a CITE não dispõe de registo que confirme a solicitação de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela referida docente, conforme cópia da declaração enviada à professora ..., que se anexa.

Neste sentido, aplicando-se o acervo legislativo referido aos trabalhadores abrangidos pelo regime do contrato de trabalho em funções públicas, por remissão prevista no artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, e nos termos do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, para o cumprimento do princípio do contraditório, solicita-se a V. Ex.a os devido esclarecimentos sobre a



situação relatada, chamando a atenção para o disposto na segunda parte do n.º 3 do artigo 14.º do Regime do RCTFP, uma vez que incumbe à entidade empregadora pública provar que as diferenças de condições de trabalho não assentam em fatores como o sexo ou a situação familiar (este ónus da prova é aplicável às situações elencadas de forma exemplificativa no artigo 9.º do Regulamento do RCTFP).

De acordo com o previsto no n.º 2 do artigo 71.º do Código do Procedimento Administrativo, o prazo para resposta à CITE é de 10 dias úteis, contados da receção deste ofício.”

- 1.5. Na sequência de tal solicitação o referido Agrupamento de Escolas veio responder à CITE, conforme se transcreve:

“Assunto Resposta a exposição da docente ...

A docente, ..., tem como escola de provimento o Agrupamento de Escolas ..., no ... e está colocada no Agrupamento de Escolas da ... por DAR - Destacamento por Aproximação à Residência, desde o ano letivo 2009/2010, tendo apenas lecionado algumas semanas de aulas. Decorre deste fato que “só” tem prejudicado uma centena de alunos por ano.

Quanto ao pedido feito em 07.08.2012 temos a referir o seguinte:

A grelha horária de funcionamento da Escola ... não permite a entrada às 9:00 horas, como se pode constatar observando o anexo I. A docente, tal como todos os outros, tem aulas de 90 minutos entrando por isso às 8:30 horas ou 10:30 horas.

Procurou fazer-se os ajustes solicitados pela professora, mas não foi possível na totalidade uma vez que os horários escolares implicam a conjugação de fatores como: espaços físicos, carga horária dos alunos e professores, alguns deles também com filhos menores.

Quanto a ter 10 horas de aulas consecutivas, informamos que não é possível, pois o ponto 3 do artigo 78º do Estatuto da Carreira Docente (ECD) prevê apenas seis



horas consecutivas. Quanto aos “furos” pode constatar-se que a docente (anexo II) não tem qualquer interrupção no seu horário.

A composição do horário é de 26,4 tempos de 45 minutos, não tendo maior ou menor carga horária que qualquer outro professor que não tenha horas de redução como as previstas no artigo 79º do ECD.

As professoras deste agrupamento são 90% do corpo docente, com uma média de idades de quarenta e poucos anos podendo deduzir-se daí, com um grau de probabilidade bastante elevado, que o número de professoras com filhos menores de 12 anos é bastante grande. Todas as professoras do nosso Agrupamento têm os filhos a frequentar as nossas escolas permitindo-lhes, com maior facilidade, conciliar a vida profissional e familiar. A professora ... optou por colocar os seus filhos noutros Agrupamentos, mais distantes, o que trará com certeza problemas na conciliação da vida familiar e profissional.

Quanto ao fato de me ter recusado a dar o horário dos alunos, tal não corresponde ao ocorrido até porque na referida data de 17 de setembro já estavam divulgados os horários dos professores, alunos e lista de turmas. É ainda do conhecimento de todos os docentes que no início do ano é colocado junto ao PBX da escola um dossier com os horários atrás referidos.

Face ao exposto não há nem nunca houve qualquer discriminação por sexo ou parentalidade.

Em anexo se envia:

a) Grelha Horária

b) Horário da docente”

1.6. São, ainda, juntas ao processo cópias dos seguintes documentos:

- Onze e-mails com datas compreendidas entre 13.09.2012 e 17.09.2012;
- Grelha horária do Agrupamento de Escolas ...;
- Horário da professora ..., a partir de 8.10.2012, para o Ano Letivo 2012/2013.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 68º 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.”*
- 2.2.** 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.”*
- 2.3.** Aos trabalhadores abrangidos pelo Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, são aplicáveis as disposições legais sobre proteção da parentalidade previstas no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nos termos do artigo 22.º daquele diploma.
- 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.
- 2.4.1.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:
- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
 - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;



- Apresentar declaração em como o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

2.4.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

2.4.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, de acordo com a alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.4.4. 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 não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

2.5. Assim, entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado pelo empregador, deve:

¹ Vide, artigo 57º, n.º 7 do Código do Trabalho.

- 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.

2.5.1. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a 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.

2.6. Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos trabalhadores, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.7. No contexto descrito, a trabalhadora requereu, para acompanhamento de dois filhos menores e para vigorar durante o ano letivo de 2012/2013, a atribuição de uma flexibilidade de horário que lhe permita iniciar a sua atividade a partir das 9.00h e terminar a partir das 15.30h, com exceção de quarta feira e sexta feira em que pretende iniciar a sua atividade a partir do primeiro tempo manhã (8.30h), e prestar trabalho durante cinco horas consecutivas, em todos os dias com um intervalo para almoço não superior a 1.00h.

2.8. Decorre do processo que a trabalhadora recebeu da entidade empregadora carta datada de 9.08.2012 recusando o pedido formulado.



Não obstante o conteúdo da intenção de recusa, a entidade empregadora deveria ter solicitado à CITE a emissão do parecer prévio à recusa, nos termos previstos no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, para que em sede de parecer prévio esta Comissão analisasse os motivos invocados para a recusa formulada, conforme a atribuição que lhe é conferida pela alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, diploma que aprova a orgânica da CITE.

- 2.9.** Tal facto não se verificou, pelo que, de acordo com a alínea c) do n.º 8 do referido artigo 57.º do Código do Trabalho, “*considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos*”, não relevando, para o efeito o facto de em data posterior ao termo do prazo para solicitação do parecer prévio à CITE² terem ocorrido troca de e-mails com vista ao reajustamento do horário de trabalho, e consequentes justificações para a alteração ou não alteração do mesmo, por daí não se extrair qualquer consequência legal, em face da inexistência de acordo quanto ao horário alterado, conforme e-mail da trabalhadora de 17.09.2012, junto ao processo.
- 2.10.** Em face do exposto, entende-se dever a entidade empregadora pública elaborar o horário de trabalho em regime de horário flexível, conforme o pedido da trabalhadora, no cumprimento das disposições legais, permitindo a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, em consonância com o previstos na alínea b) do artigo 59.º da Constituição, e ainda no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do 212.º do Código do Trabalho por se afigurar que tais preceitos se aplicam aos trabalhadores que exercem funções públicas, de acordo com o previsto no artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, uma vez que se trata de matéria que regula a proteção da maternidade e da paternidade, e ainda face aos

² Atendendo às datas no processo e admitindo que o pedido da trabalhadora foi recebido pelo empregador a 9.08.2012 e que a recusa teria sido recebida pela trabalhadora no 20º dia após a receção do pedido, ou seja, 29.08.2012, o prazo para a solicitação de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível terá terminado no dia 10.09.2012.

factos decorrentes do processo, conforme a previsão legal ínsita na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do mesmo diploma.

- 2.11.** A violação do dever referido poderá consubstanciar uma discriminação baseada na situação familiar, nos termos previstos no artigo 13.º do Regime, e na alínea a) do n.º 1 e alínea b) do n.º 2 do artigo 7.º do Regulamento da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, relativo às condições de trabalho e condições de contratação e conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Recomendar ao AGRUPAMENTO DE ESCOLAS ..., que elabore, como é seu dever o horário de trabalho da trabalhadora ..., de acordo com o solicitado pela trabalhadora.
- 3.2.** Comunicar o presente parecer à Inspeção-Geral da Educação e Ciência, nos termos previstos na alínea g) do artigo 3º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, para os efeitos tidos por convenientes.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 8 DE FEVEREIRO DE 2013**