

## PARECER N.º 199/CITE/2014

**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 trabalhador com responsabilidades familiares  
Processo n.º 1265 – QX/2013

### I – OBJETO

1.1. Em 30.12.2013, a CITE recebeu a exposição do trabalhador ..., professor do Quadro do Agrupamento de Escolas ..., a exercer funções na Escola Secundária ..., dando conta de que lhe foi recusada autorização para a prática de horário flexível ao abrigo da parentalidade, cujo pedido foi apresentado em 11/09/2013, com aditamento de 16/09/2013.

1.2. No seu pedido, vem o trabalhador requerer o seguinte:

*“Nos termos da legislação de proteção da maternidade da paternidade, nomeadamente do artigo 20.º do decreto-lei n.º 194/96, de 16 de outubro, do artigo 19 do decreto-lei n.º 270/00, de 4 de maio, e do artigo 18.º do decreto-lei n.º 230/00, de 23 de setembro, eu, ..., docente do grupo de recrutamento 330 do Agrupamento de Escolas ..., com identificação civil número ..., venho requerer um horário flexível de trabalho a fim de poder acompanhar os meus três filhos e educandos em idade escolar — ... (13 anos de idade), com identificação civil número ...; ... (9 anos de idade), com identificação civil número ..., e ... (6 anos de idade), com identificação civil número ...*

*Neste sentido, e para que o acompanhamento dos meus filhos seja efetivo, venho requerer que o meu horário seja flexível nos seguintes termos (tal como solicitei em tempo oportuno e formulário próprio do agrupamento aquando da manifestação de*

*preferências de distribuição de serviço — junho /julho de 2013): a) o início do meu trabalho normal diário tenha lugar após o primeiro bloco letivo da manhã, isto é, cerca das dez horas, uma vez que os meus filhos iniciam as atividades cerca das nove horas; h) o termo do meu trabalho normal diário tenha lugar antes das dezassete horas, uma vez que os meus filhos terminam as atividades cerca das dezassete horas e trinta minutos; c) o horário flexível vigore durante o presente ano letivo (de setembro de 2013 a agosto de 2014).*

*Declaro sob compromisso de honra que a minha cónjuge, ..., com identificação civil número ..., exerce atividade profissional como docente e junto igualmente declaração da respetiva entidade patronal. Junto ainda cópia dos documentos de identificação dos meus educandos.*

**1.3.** No aditamento datado de 16/09/2013, vem dizer o seguinte:

*Exma. Sra Diretora do Agrupamento de Escolas ...*

*Nos termos da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, que aprova o regime do contrato de trabalho em funções públicas, e especificamente no âmbito do artigo 352.º, da proteção da maternidade e da paternidade, e dos artigos 53.º e 54.º do regulamento constante do Anexo II da referida lei, eu, ..., docente do grupo de recrutamento 330 do Agrupamento de Escolas ..., com identificação civil número ..., venho reiterar o requerimento por mim feito a Vossa Excelência no dia 11 de setembro de 2013, relativo a horário flexível de trabalho a fim de poder acompanhar efetivamente os meus três filhos e educandos em idade escolar: ..., ... e ...*

*Neste contexto, e atendendo ao disposto nos artigos 53.º e 54.º do regulamento acima mencionado, declaro que: a) os menores, meus filhos e educandos acima referidos e identificados no requerimento, fazem parte do meu agregado familiar; b) o outro progenitor, meu cónjuge, não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial.*

**1.4.** Por despacho datado de 27/09/2013, rececionado pelo trabalhador em 01/10/2013, a entidade empregadora pública indeferimento o pedido.

**1.5.** Em 12.02.2014, a CITE solicitou à entidade empregadora o esclarecimento do assunto relatado pelo trabalhador, conforme se transcreve:

*Cumprе comunicar a V. Ex.<sup>a</sup> que, em 30 de dezembro de 2013, deu entrada na Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) um pedido de intervenção apresentado pelo trabalhador do mapa de pessoal do Agrupamento de Escolas ..., ..., docente do referido agrupamento, sobre alegada recusa de autorização para a prática de horário flexível ao abrigo da parentalidade.*

*Com efeito, vem o trabalhador remeter cópia do seu pedido de horário flexível que apresentou na escola em 11/09/2013 e aditamento de 16/09/2013, bem como cópia do despacho de indeferimento que recaiu sobre o mesmo, datado de 27/09/2013, rececionado pelo mesmo em 01/10/2013.*

*No seu pedido, vem o trabalhador requerer o seguinte:*

*Nos termos da legislação de proteção da maternidade da paternidade, nomeadamente do artigo 20.º do decreto-lei n.º 194/96, de 16 de outubro, do artigo 19 do decreto-lei n.º 270/00, de 4 de maio, e do artigo 18.º do decreto-lei n.º 230/00, de 23 de setembro, eu, ..., docente do grupo de recrutamento 330 do Agrupamento de Escolas ..., com identificação civil número ..., venho requerer um horário flexível de trabalho a fim de poder acompanhar os meus três filhos e educandos em idade escolar — ... (13 anos de idade), com identificação civil número ...; ... (9 anos de idade), com identificação civil número ..., e ... (6 anos de idade), com identificação civil número ...*

*Neste sentido, e para que o acompanhamento dos meus filhos seja efetivo, venho requerer que o meu horário seja flexível nos seguintes termos (tal como solicitei em tempo oportuno e formulário próprio do agrupamento aquando da manifestação de preferências de distribuição de serviço — junho /julho de 2013): a) o início do meu trabalho normal diário tenha lugar após o primeiro bloco letivo da manhã, isto é, cerca das dez horas, uma vez que os meus filhos iniciam as atividades cerca das nove horas; h) o termo do meu trabalho normal diário tenha lugar antes das dezassete horas, uma vez que os meus filhos terminam as atividades cerca das dezassete horas e trinta minutos; c) o horário flexível vigore durante o presente ano letivo (de setembro de 2013 a agosto de 2014).*

*Declaro sob compromisso de honra que a minha cónjuge, ..., com identificação civil número ..., exerce atividade profissional como docente e junto igualmente declaração da respetiva entidade patronal. Junto ainda cópia dos documentos de identificação dos meus educandos.*

*No aditamento datado de 16/09/2013, vem dizer o seguinte:*

*Exma. Sra Diretora do Agrupamento de Escolas ...*

*Nos termos da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, que aprova o regime do contrato de trabalho em funções públicas, e especificamente no âmbito do artigo 352.º, da proteção da maternidade e da paternidade, e dos artigos 532.º e 549.º do regulamento constante do Anexo II da referida lei, eu, ..., docente do grupo de recrutamento 330 do Agrupamento de Escolas ..., com identificação civil número ..., venho reiterar o requerimento por mim feito a Vossa Excelência no dia 11 de setembro de 2013, relativo a horário flexível de trabalho a fim de poder acompanhar efetivamente os meus três filhos e educandos em idade escolar: ..., ... e ...*

*Neste contexto, e atendendo ao disposto nos artigos 53.º e 54.º do regulamento acima mencionado, declaro que: a) os menores, meus filhos e educandos acima referidos e identificados no requerimento, fazem parte do meu agregado familiar; b) o outro progenitor, meu cónjuge, não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial.*

*Considerando a missão e competência da CITE previstas, respetivamente, no artigo 2.º e na alínea e) do Art.º 3.º do DL n.º 76/2012, de 26 de março, segundo a qual aprecia as queixas que lhe tenham sido apresentadas indiciadoras da violação de disposições legais de proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por entidades do setor privado, público ou cooperativo, esclarece-se desde já que o Código do Trabalho é aplicável aos trabalhadores que exerçam funções públicas, nas modalidades de contrato de trabalho em funções públicas e de nomeação, por força do artigo 22.º da Lei n.º 58/2009, de 11 de setembro.*

*Neste entendimento, o artigo 56.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares, estabelece que o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com*

*deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.*

*Mais se esclarece que o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.*

*Em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.*

*A falta de fundamentação do pedido nos termos supra referidos, ou a falta de comunicação de intenção de recusa no prazo de 20 dias a partir da receção do pedido ou o não envio, pelo empregador, do processo para apreciação pela CITE, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de recusar a autorização de trabalho em regime de horário flexível e da apreciação do trabalhador, constitui contraordenação grave.*

*Em face do exposto, solicita-se a vossa Ex.<sup>a</sup> a pronúncia sobre a situação acima exposta ou, sendo o caso, a comunicação dos efeitos favoráveis aos interesses do trabalhador que entendam retirar dos mesmos, devendo ser-nos comunicadas as diligências efetuadas no prazo máximo de 10 dias úteis a contar do dia seguinte da receção da presente notificação.*

*No mesmo prazo solicita-se o envio da resposta escrita enviada ao mesmo trabalhador sobre o assunto.*

*Os referidos documentos deverão ser remetidos para a morada constante neste ofício ou digitalizados para o seguinte endereço de correio eletrónico:*

*geral@cite.gov.pt*

*Findo o prazo atrás referido, esta comissão pronunciar-se-á com base nos dados e informações disponíveis para posterior comunicação ao órgão com competência inspetiva sobre a matéria.*

**1.6.** Neste âmbito, foi recebida na CITE, em 13.03.2014, exposição da Direção da Escola Secundária ..., sobre assunto referido em apreço, na qual se refere o seguinte:

*A - Questão Prévia*

*Cumpra-nos esclarecer que:*

*1 — O queixoso, ..., foi nomeado P.Q.N.D. em 20.11.1997 e passou a integrar o CIT/Quadro deste Agrupamento de Escolas em 01.09.2013.*

*2 — A preparação de cada ano letivo inicia-se no final do ano letivo antecedente e, conseqüentemente, o trabalho preparatório de elaboração de horários de docentes e discentes.*

*3 — Nesse sentido, no final do ano letivo é prática corrente, a Direção distribuir aos docentes do quadro do Agrupamento um impresso/formulário para estes preencherem e ali indicarem as suas preferências, de acordo com os vários itens ali previstos.*

*4 — O referido impresso/formulário, depois de devidamente preenchido é entregue à Direção e tem fins meramente indicativos e não vinculativos, uma vez que as preferências ali manifestadas só podem ser aceites, desde que não vão contra, nomeadamente, as normas que regulamentam a distribuição do serviço docente e a elaboração dos horários dos professores e alunos, podendo assim, ser satisfeitas ou não, como decorre do DOC.1 entregue aos docentes conjuntamente com o semanário/ horário.*

*5 — Assim, no vertente caso, o citado impresso/formulário foi entregue ao queixoso, ..., no final do ano letivo de 2012/2013, bem como a todos os professores que integram o Quadro de Escola, que o preencheu e entregou tendo inclusivamente, apresentado uma 2 versão de preferências, que lhe foi aceite como decorre do DOC. 2 que se junta.*

*6 — Posteriormente, ainda depois de conhecida a distribuição de serviço, verificou-se uma troca de mails entre o queixoso e a Direção, com vista a melhorar horário*



*que lhe ia ser distribuído, como decorre da cópia dos mails que se juntam sob DOCs.3 a 7.*

*B — Alegada recusa de autorização para a prática de horário flexível*

*1 — Reconhece-se que o queixoso apresentou em 11.09.2013 e em 16.09.2013 os requerimentos transcritos na comunicação de V. Exs.*

*2 — Aos referidos requerimentos foi dada a resposta veiculada pelo n/Ofício n.º 1257 de 27.09.2013.*

*3 — Referem Ex.ª s que à vertente situação se aplica o Código de Trabalho.*

*4 — Mesmo que se entenda que se aplique à vertente situação o Código de Trabalho, este prevê no artigo 57.º que: “ o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador por escrito com 30 dias de antecedência”.*

*5 — Acontece que os horários dos professores e alunos começam a ser preparados no final do ano letivo antecedente aqueles em que vão vigorar ( durante o mês de julho) como referido em A. Daí a Direção do Agrupamento distribuir pelos seus docentes do quadro de escola o impresso/ formulário referido em A.*

*6 — No referido impresso/formulário os docentes manifestam as suas preferências sem caráter vinculativo como decorre dos DOCs 1 e 2.*

*7 — Acontece que em julho o queixoso não apresentou qualquer pedido de horário flexível como pretende fazer crer no 22 parágrafo do requerimento apresentado em 11.09.2013, mas sim limitou-se a preencher o citado impresso/ formulário como todos os restantes docentes, não sendo a Direção obrigada a presumir as pretensões do queixoso.*

*8 — Salieta-se no entanto, que sendo preocupação da Direção satisfazer as preferências manifestadas pelos docentes, desde que se dê cumprimento à legislação aplicável na elaboração dos horários, foi aceite uma 2 versão de preferências do queixoso, como ainda posteriormente se verificaram trocas no horário ajustando-se o mesmo no que foi possível, como decorre, nomeadamente da n/resposta dada em 27.09.2013.*

*9 — Acresce dizer que, a considerar-se que o formulário preenchido pelo queixoso corresponde a um pedido de horário flexível, teria que se considerar a quase*

*totalidade dos impressos/formulários preenchidos por todos os docentes como pedidos de horário flexível, o que não é admissível, pois, o preenchimento do impresso/formulário não tem esse fim, como decorre do DOC.1 e 2.*

*10 — Assim, quando o queixoso formaliza a pretensão em 11.09.2013, já os semanários /horários dos docentes e alunos se encontravam devidamente elaborados e entregues aos docentes, mostrando-se extemporanea a sua entrega.*

*11 — Salienta-se que a equipa de horários e a Direção do Agrupamento diligenciaram, dentro das possibilidades existentes, no sentido de atenderem à pretensão do queixoso, independentemente do teor dos requerimentos apresentados por este a partir do dia 11 de setembro transato, cuja validade formal foi apenas analisada (não reuniam as formalidades legais e considerados intempestivos), como referido nas respostas dadas ao queixoso, mas tendo apenas em atenção as preferências manifestadas pelo queixoso no impresso/formulário interno do agrupamento que de modo algum pode configurar o pedido de horário flexível.*

*12 — Atento o referido, e salvo melhor opinião, a preterição das formalidades legais obsta ao conhecimento do pedido, por isso não se verificou qualquer recusa ao pedido de horário flexível, porque este não foi de facto e materialmente analisado e, daí não se ter solicitado o parecer prévio da CITE.*

#### *Conclusão*

*Face ao exposto, não se verificou a violação de qualquer dispositivo legal, sendo certo que nos mantemos disponíveis para poder fazer qualquer ajustamento do semanário/horário do queixoso, caso se venha a proporcionar qualquer acordo de troca.*

- 1.7.** Compulsados os registos informáticos, 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 pelo referido docente.



## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar é um direito consagrado no artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), sob a epígrafe “Direitos dos trabalhadores”, nos termos do qual estabelece que todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facilitar a realização pessoal e a permitir a conciliação.
- 2.2.** Por outro lado, a Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 68.º, reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país. Nele se estabelece ainda que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.
- 2.3.** Ambos os artigos integram a categoria de direitos fundamentais inseridos no Catálogo dos direitos e deveres económicos, sociais e culturais, o que faz deles direitos com uma menor “densidade constitucional”, em relação aos Direitos, liberdades e garantias, mas não elimina, nas palavras do Professor Jorge Miranda, “...o respeito pelo seu conteúdo essencial e, em certos casos, efeito direto e até invocação perante particulares.”<sup>1</sup>
- 2.4.** A Conciliação afigura-se, portanto, como um direito com importantes consequências na vida do trabalhador. Certa doutrina considera-o inclusive como mais um princípio do nosso ordenamento jurídico derivado do princípio da proteção do trabalhador, como os princípios de proteção da maternidade e da paternidade, da dignidade e da segurança no emprego e da igualdade de oportunidades no acesso ao emprego.

---

<sup>1</sup> MIRANDA, Jorge. *Direito Constitucional IV*, 4ª ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2008.

- 2.5.** O cumprimento do princípio da conciliação da atividade profissional com a vida familiar exige dos empregadores uma organização do trabalho, que tenha em conta as necessidades familiares dos seus trabalhadores, designadamente quando estes tenham de acompanhar os seus filhos menores.
- 2.6.** Uma das formas de o Estado tutelar a Conciliação e a Parentalidade é através da legislação laboral ordinária, o que fez no Código do Trabalho, consagrando, desde logo, e no que toca à Conciliação, um dever geral do empregador de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (artigo 127.º n.º 3 do Código do Trabalho) e, no que toca a ambos os princípios, um dever específico na organização do tempo de trabalho segundo o qual o empregador deve facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (artigo 212.º do Código do Trabalho), afastando a ideia de que o período de funcionamento é um limite absoluto à organização dos horários de trabalho, abrindo a possibilidade de que as tarefas acessórias ou conexas com a atividade principal podem ser executadas fora dele, tais como os atos de preparação ou de conclusão daquela atividade tal como ensina Pedro Romano Martinez.<sup>2</sup>
- 2.7.** O direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário (artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho), constituem ainda medidas concretas de promoção da conciliação da vida profissional e familiar de trabalhadores com responsabilidades familiares.
- 2.8.** Esta realidade também é reconhecida e respeitada no âmbito da União Europeia. A este propósito, a Resolução do Parlamento Europeu sobre a conciliação entre vida profissional, familiar e privada (2003/2129/(INI)):
- “Considera que a política da família deve criar condições para que os pais passem mais tempo com os filhos; uma repartição mais equilibrada entre a vida profissional e os cuidados aos próprios filhos resultariam, em muitos casos, num melhor contacto entre pais e filhos e teria ainda efeitos positivos, promovendo a*

---

<sup>2</sup> Martinez, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*, 5ª ed. Coimbra: Almedina, 2010, pág. 567 a 570

*constituição de famílias e uma maior estabilidade das mesmas; considera ainda que uma redução global do tempo diário de trabalho é a melhor forma de promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.”*

- 2.9.** Termos em que se conclui que conciliar a vida familiar e profissional implica promover nas organizações a sensibilização e implementação de medidas conciliadoras, assim como também requer adequar e melhorar as respostas de apoio social às necessidades das famílias.
- 2.10.** No que concerne ao horário flexível, o artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) estabelece que “o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.
- 2.11.** Para que o trabalhador possa exercer este 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 horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:
- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
  - b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.
- 2.12.** Admite, no entanto, 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, (artigo 57.º n.º 2 do CT).
- 2.13.** Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que 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 diário”.

- 2.14.** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:
- Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
  - 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;
  - Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.
- 2.15.** 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”.
- 2.16.** Em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.17.** Acrescente-se ainda que o incumprimento do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 5 do artigo 57.º, ambos do Código do Trabalho, pela entidade patronal, constitui **contraordenação laboral grave**.
- 2.18.** Compete à CITE, nos termos da sua Lei Orgânica, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, apreciar 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.

- 2.19.** Aos trabalhadores abrangidos pelo Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, e sem prejuízo de normas específicas aplicáveis à carreira em que se encontrem integrados, como é o caso, em que estamos em presença de um trabalhador que integra a carreira docente, 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.
- 2.20.** Como se disse, o trabalhador é docente, cuja carreira se rege pelo Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de abril, doravante ECD.
- 2.21.** Nos termos do artigo 76.º do ECD, o pessoal docente em exercício de funções é obrigado à prestação de trinta e cinco horas semanais de serviço.
- 2.22.** Mais determina o referido dispositivo legal que o horário semanal dos docentes integra uma componente letiva e uma componente não letiva e desenvolve-se em cinco dias de trabalho.
- 2.23.** Ainda nos termos do mesmo dispositivo legal, no horário de trabalho do docente é obrigatoriamente registada a totalidade das horas correspondentes à duração da respetiva prestação semanal de trabalho, com exceção da componente não letiva destinada a trabalho individual e da participação em reuniões de natureza pedagógica, convocadas nos termos legais.
- 2.24.** Nos termos do disposto no artigo 77.º do ECD e ainda de acordo com os esclarecimentos prestados pela empregadora pública, “...*O horário semanal dos docentes em exercício de funções é de trinta e cinco horas semanais e integra*”

*uma componente letiva de 22 horas e uma componente não letiva até perfazer as referidas 35 horas...”.*

- 2.25.** No contexto descrito, o trabalhador requereu de acordo com os requisitos legais, para acompanhamento de três filhos menores que vivem consigo em comunhão de mesa e habitação e para vigorar durante o ano letivo de 2013/2014, a atribuição de uma flexibilidade de horário que lhe permita iniciar a sua atividade letiva a partir das 10.00h e terminar a partir das 17.00h, respeitando uma amplitude que permitia à empregadora pública fixar o horário de trabalho na sua componente letiva (22 horas semanais).
- 2.26.** Decorre do processo que o trabalhador recebeu da entidade empregadora carta datada de 27.09.2019 recusando o pedido formulado.
- 2.27.** Ora, conforme também acima se explana, 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.
- 2.28.** 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 ter 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.
- 2.29.** Em face do exposto, entende-se constituir dever da entidade empregadora pública elaborar o horário de trabalho em regime de horário flexível, conforme o pedido do trabalhador, no cumprimento das disposições legais, permitindo a conciliação da



atividade profissional com a vida familiar, conciliação que já vinha sendo pedida antes do início do ano letivo 2013/2014, ou seja, em data que permitia à escola elaborar o horário do trabalhador em consonância com o previsto 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, repita-se, 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.

- 2.30.** Assim, atendendo às datas no processo e considerando que o pedido do trabalhador conforme aos preceitos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, foi recebido pelo empregador a 16.09.2013 e que a recusa foi recebida pelo trabalhador no dia 27.09.2013, o prazo para a solicitação de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível terá terminado no dia 07.10.2013, factos decorrentes do processo, conforme a previsão legal ínsita na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do mesmo diploma.
- 2.31.** 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

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE delibera:
- 3.2.** Recomendar ao Agrupamento de Escolas ..., que elabore, como é seu dever, o horário de trabalho do docente ..., de acordo com o solicitado e tenha em atenção o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida

familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

- 3.3.** Comunicar o presente parecer à Inspeção-geral da Educação e Ciência, nos termos previstos na alínea g) do artigo 3.º 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 14 DE JULHO DE 2014**