

PARECER N.º 262/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho
Processo n.º 820 – FH/2014

I – OBJETO

1.1. Em 28.08.2014, a CITE recebeu do Agrupamento de Escolas ... o pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ..., professor do Quadro, a exercer funções na Escola Secundária ...

1.2. Por carta datada de 10/07/2014 rececionada no mesmo dia pelo empregador, o referido docente solicitou a prática de horário flexível, com início em setembro de 2014 e termo em julho de 2015 (ano letivo 2014/2015), nos seguintes termos:

Nos termos da legislação de proteção da maternidade e da paternidade e da lei n.º 7 /2009, de 12 de fevereiro, artigos 56.º e 57.º (aplicáveis aos trabalhadores em funções públicas por força da lei n.º 59 /2008, artigo 22.º) eu, ..., docente do grupo de recrutamento ... 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 – ... (14 anos de idade), com identificação civil número ...; ... (9 anos de idade), com identificação civil número ..., e ... (7 anos de idade), com identificação civil número... De acordo com o disposto no artigo 57.º da lei n.º 7 /2009, em caso de recusa do trabalho em horário flexível, terá a entidade patronal de pedir parecer à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Para que o acompanhamento dos meus filhos seja efetivo, venho requerer que o meu horário letivo e não letivo seja flexível nos seguintes termos (tal como solicitado igualmente no formulário próprio do agrupamento aquando da manifestação de preferências de distribuição de serviço – julho de 2014):

a) o início do meu trabalho normal diário (componente letiva e não letiva-trabalho a nível de estabelecimento) 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;

b) o termo do meu trabalho normal diário (componente letiva e não letiva-trabalho a nível de estabelecimento) tenha lugar antes das dezassete horas, uma vez que os meus filhos terminam as atividades cerca das dezassete horas e trinta minutos;

c) tendo também em conta o artigo 78.º do decreto-lei n.º 270/2009, a minha componente letiva (22 horas) seja organizada tendo em conta “o máximo de turmas disciplinares a atribuir a cada docente, de molde a, considerados os correspondentes programas, assegurar-lhe o necessário equilíbrio global, garantindo um elevado nível de qualidade ao ensino”, isto é, não inclua grande dispersão de turmas de níveis de ensino diferentes nem uma mancha horária de trabalho (letivo e não letivo-trabalho a nível de estabelecimento) dispersa ao longo de todo o dia em todos os dias da semana;

d) atendendo também ao artigo 82.º do decreto-lei n.º 270/2009, o meu horário letivo (22 horas) e não letivo (cerca de 13 horas) seja organizado de forma a permitir o trabalho efetivo de “preparação das aulas e a avaliação do processo ensino-aprendizagem” correspondente ao número de turmas e alunos que me for atribuído, ou seja, distinga de forma razoavelmente clara a componente letiva da componente não letiva, e especificamente o trabalho a nível individual, reduzindo ao mínimo possível a dispersão de horas letivas ao longo do dia (quando entrecortadas por horas sem aulas) e disponibilize manhãs ou tardes sem aulas a fim de garantir cerca de dez horas efetivas de trabalho a nível individual razoavelmente sequenciais.

e) o horário flexível vigore durante o presente ano letivo (de setembro de 2014 a julho de 2015).

Para o efeito, declaro sob compromisso de honra que:

a) os menores, meus filhos e educandos acima referidos e identificados no requerimento, fazem parte do meu agregado familiar e vivem comigo em comunhão de mesa e habitação;

b) a minha cónjuge, ..., com identificação civil número ..., exerce atividade profissional como docente e não se encontra em situação de trabalho a tempo parcial.

1.3. Por carta datada de 29/07/2013, a entidade empregadora remeteu ao trabalhador a intenção de recusa do pedido de horário flexível, alegando que:

N/Ofício n.º 586 de 29 de julho de 2014

Exmo. Senhor,

Atento o teor do requerimento apresentado por V. Exa. a formular o pedido de horário flexível e nos termos do n.º 2 do artigo 57.º do Código de Trabalho, vimos comunicar o seguinte:

A - Questão Prévia

1 - Apenas o conteúdo das alíneas a), b) e e) do requerimento em referência, se enquadra na figura do “horário flexível” previsto no artigo 56.º do Código de Trabalho e, conseqüentemente irá ser objeto da n/ apreciação de forma especificada e fundamentada.

2 - Pois, o referido nas alíneas c) e d) do citado requerimento extravasa o pedido de horário flexível, enquadra-se no Estatuto da Carreira Docente, (Dec. Lei. N.º 41/2012, de 21.02 e ao mesmo é dado cumprimento pela equipa de horários em relação a todos os professores.

3 - Mais uma vez relembramos a V. Exa. que o formulário que é facultado pelo agrupamento para os senhores professores apresentarem as suas preferências não tem caráter vinculativo como decorre da Nota nele aposta, que se transcreve: “Este documento é orientador na distribuição de serviço docente. Em caso algum se torna vinculativo”.

4 - Salienta-se que o referido documento, embora não seja vinculativo é demonstrativo da preocupação que a direção do agrupamento tem em ouvir os senhores professores sobre as suas preferências, que procura satisfazer, desde

que se dê cumprimento à Legislação aplicável em matéria de elaboração de horários, de modo a potenciar a motivação dos mesmos com vista a desempenharem as suas o melhor possível.

8 - Quanto ao pedido de horário flexível

1 - Requer V. Exa. que o início do seu trabalho normal diário ocorra cerca das dez horas da manhã e termine antes das 17 horas, ora como V. Exa., muito bem sabe exerce, as suas funções num agrupamento que funciona num período que decorre entre as oito horas e as vinte e duas horas e trinta minutos com várias ofertas educativas, o agrupamento integra três escolas e a elaboração dos horários dos senhores professores é efetuada em articulação com os horários dos alunos, privilegiando-se sempre os horários destes, num total de 231 professores e 113 turmas.

2 - Acontece que, a organização do ano letivo 2014/2015 deve ser efetuada em estrito cumprimento do despacho normativo n.º 6 / 2014, de 26.05 (e demais Legislação aplicável que refere, nomeadamente:

- a distribuição do serviço docente tem como finalidade garantir as condições para o desenvolvimento das ofertas educativas e de outras atividades que promovam a formação integral dos alunos.*
- os critérios subjacentes à distribuição do serviço docente deve ter em conta a gestão eficiente e eficaz dos recursos disponíveis tanto na adaptação aos fins educativos a que se destinam como na otimização do potencial de formação de cada um dos docentes.*

Na elaboração dos horários é sempre privilegiada a elaboração dos horários dos alunos.

3 -Tal como V. Exa refere o horário semanal é de 35 horas, sendo 22 horas letivas e 13 horas não letivas.

4 - Salieta-se que a distribuição das horas letivas do docente tem por base o horário dos alunos das diferentes turmas que lhe são distribuídas e, conseqüentemente, a articulação com o horário dos outros professores que também lecionam outras disciplinas às mesmas turmas.

5 - Quanto às horas não letivas, uma parte é gerida livremente pelo professor, não interferindo diretamente a escola.

6 - Acresce que os senhores professores têm ainda que estar presentes nas reuniões de conselho de turma (intercalares, de avaliação, de caráter disciplinar e outras que se afigurem necessário realizar durante o ano), nas reuniões de departamento e de grupo, nas reuniões gerais de professores, nas reuniões com encarregados de educação, nomeadamente no caso dos professores a quem são atribuídas direções de turma bem como tem o dever de assegurar a vigilância de provas de exame, que são agendadas ao longo do ano.

7 - Assim, a atribuição do horário ao professor não se coaduna com a figura do horário flexível tal como se encontra previsto no artigo 56.º do Código de Trabalho e atento o referido, nomeadamente em 4 e 6, não é possível atribuir a V. Exa. um semanário horário como pretende (entrar todos os dias a partir das 10 horas e sair antes das 17 horas), bem como não é possível atender iguais pedidos formulados por outros professores sob pena de a escola não ter condições para funcionar.

8 - Pelo que, a complexidade e os critérios legais a cumprir impede o deferimento do pedido apresentado, salientando-se no entanto, que na elaboração do semanário horário de V. Exa., bem como dos outros professores, a equipa de horários irá procurar dentro do que for possível e compatível atender às preferências indicadas nos repetivos documentos internos que preencheram e entregaram oportunamente, (sempre de forma não vinculativa).

Face ao exposto, indeferimos o pedido formulado embora mantendo o teor anterior.

1.4. Com o mesmo pedido e causa de pedir, o identificado docente já havia apresentado duas queixas:

1.4.1. A queixa n.º 1265 – QX/2013, embora referente ao ano letivo 2013/2014, que correu termos na CITE e que deu origem ao Parecer n.º 199/CITE/2014, notificado às partes interessadas e comunicado à Inspeção Geral de Ciência e Educação;

1.4.2. A queixa n.º 774 – QX/2014, que corre termos na CITE, já comunicada à Inspeção Geral de Ciência e Educação, para os efeitos tidos por convenientes, designadamente, os previstos no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 75/2008, de 22 de abril, que aprova o regime de autonomia, administração e gestão dos estabelecimentos públicos da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário, sob a epígrafe “princípios gerais de ética”, e, nos termos do qual, no exercício das suas funções, os titulares dos cargos previstos naquele decreto-lei estão exclusivamente ao serviço do interesse público, devendo observar no exercício das suas funções os valores fundamentais e princípios da atividade administrativa consagrados na Constituição e na lei, designadamente os da legalidade, justiça e imparcialidade, competência, responsabilidade, proporcionalidade, transparência e boa-fé.

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.”¹
- 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.
- 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

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

principal podem ser executadas fora dele, tais como os atos de preparação ou de conclusão daquela atividade tal como ensina Pedro Romano Martinez.²

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 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 Martinez, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*, 5ª ed. Coimbra: Almedina, 2010, pág. 567 a 570.

- 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:
- 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”.

- 2.15.** 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 57º 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 Contrato de Trabalho em Funções Públicas, hoje, à data do presente parecer, aprovado pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho 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, nos termos do artigo 4.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, com as

alterações constantes da Declaração de retificação publicada no Diário da República, Série I, Suplemento, n.º 149, de 30 de junho de 1990; Decreto-Lei n.º 105/97, de 29 de abril; Decreto-Lei n.º 1/98, de 2 de janeiro; Decreto-Lei n.º 35/2003, de 27 de fevereiro; Decreto-Lei n.º 121/2005, de 26 de julho; Decreto-Lei n.º 229/2005, de 29 de dezembro; Decreto-Lei n.º 224/2006, de 13 de novembro; Decreto-Lei n.º 15/2007, de 19 de janeiro, Decreto-Lei n.º 35/2007, de 15 de fevereiro, Decreto-Lei n.º 270/2009, de 30 de setembro, Decreto-Lei n.º 75/2010, de 23 de junho, Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro – entrada em vigor em 22 de fevereiro de 2012, Decreto-Lei n.º 146/2013, de 22 de outubro e Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro, 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 tal como reconhecido pela empregadora pública, “...o horário semanal é de trinta e cinco horas semanais, sendo de 22 horas letivas 13 horas não letivas”.
- 2.25.** A carga horária de 13 horas não letivas são geridas livremente pelos docentes, tal como explica a entidade empregadora pública, pelo que, o pedido do docente terá de ser restringido às 22 horas letivas.
- 2.26.** Assim, 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 2014/2015, a atribuição de uma flexibilidade de horário que lhe permita iniciar a sua atividade a partir das 10.00h e terminar antes das 17.00h, respeitando uma amplitude que permitia à empregadora pública fixar o horário de trabalho na sua componente letiva (22 horas semanais).

- 2.27.** Decorre do processo que o trabalhador recebeu da entidade empregadora carta datada de 29.07.2014 recusando o pedido formulado.
- 2.28.** 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.
- 2.29.** 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.
- 2.30.** 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 para vigorar no ano letivo 2014/2015, em consonância com o previsto na alínea b) do artigo 59.º da Constituição, e ainda no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho por se afigurar, repita-se, que tais preceitos se aplicam aos trabalhadores que exercem funções públicas, de acordo com a remissão constante no artigo 4.º da Lei Geral

do Trabalho em Funções Públicas, uma vez que se trata de matéria que regula a proteção da maternidade e da paternidade.

- 2.31.** Termos em que se conclui que, atendendo às datas no processo e considerando o pedido do trabalhador conforme os preceitos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, que foi recebido pelo empregador a 10.07.2014 e que a recusa foi recebida pelo trabalhador no dia 29.07.2014, o prazo para a solicitação de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível terá terminado no dia 11.08.2014, factos decorrentes do processo, conforme a previsão legal ínsita na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do mesmo diploma.
- 2.32.** 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.
- 2.33.** Sem prejuízo do deferimento tácito, sempre se dirá ainda que, e analisando a matéria de fundo, os motivos alegados pela entidade empregadora pública não revelam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois, não demonstra, como lhe competia, objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo docente, põe em causa esse funcionamento, uma vez que a entidade empregadora pública não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido por aquele trabalhador.
- 2.34.** Nem demonstra igualmente a impossibilidade de substituir o trabalhador por este ser indispensável, motivos esses que justificariam, na realidade atual da escola, a existência de uma situação de exceção para a recusa do exercício do direito à 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 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.
- 3.2.** 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 1 DE SETEMBRO DE 2014**