

PARECER N.º 445/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 1497 – FH/2015

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 8.10.2015 da diretora do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., professora, conforme se transcreve:

“Assunto: Pedido de regime de horário flexível de trabalhadora com filhos menores de 12 anos

Dando cumprimento ao estabelecido no ponto 5 do artigo 57.º, junto se envia cópia do pedido de regime de horário flexível da docente ..., do fundamento da intenção de o recusar parcialmente e da apreciação da professora em causa.

Mais se reitera que:

- 1. Não pode uma docente a título individual condicionar ou pretender substituir as decisões de carácter pedagógico e de gestão da estrutura e organização curricular de um ... tomadas pelos órgãos com competência para tal, conforme o enquadramento legal existente, designadamente, o Conselho Pedagógico, a Diretora e o Conselho Geral;*
- 2. A docente mostra nas suas alegações desconhecer os prazos a cumprir na organização do ano letivo, para que este possa iniciar-se em setembro e decorrer com normalidade. Para tal, basta analisar a calendarização que a ...*

- (...) e a ... (...) impõem aos diretores:
- a. Primeira indicação da componente letiva dos docentes do ... — até 23 de julho;
 - b. Submissão das turmas — até 7 de agosto, sendo que as primeiras turmas do 1.º Ciclo foram aprovadas a 31 de julho;
 - c. Segunda indicação da componente letiva dos docentes, renovação de contratos e pedidos de horários para necessidades temporárias — 10 de agosto.
3. Na realidade, o novo ano letivo começa a organizar-se logo no início de julho, com a elaboração das turmas e distribuição de serviço, para que, em agosto, os horários possam ser feitos. Tal como a docente comprova, no dia 7 de setembro, o seu horário foi-lhe enviado, assim como a todos os professores, estando também elaborados os horários dos técnicos das AEC (Atividades de Enriquecimento Curricular), até porque alguns docentes do ... também têm esse serviço afeto no seu horário, de modo a completar as horas de serviço semanais que têm de legalmente cumprir, pelo que uns não podem ser feitos de forma independente dos outros. Aliás, as propostas para as ofertas de criação das AEC foram lançadas na plataforma da ... no dia 2 de setembro, como definido no ... e como se veio a realizar;
4. A responsabilidade do pedido de regime de horário flexível cabe ao trabalhador e não à entidade patronal, sendo que o facto de ainda pertencer ao quadro do ..., não o impedia, em momento algum, que tivesse feito esse requerimento atempadamente, de modo a que, na organização do ano letivo, dentro do enquadramento legal existente pudesse ser analisado. Todavia, a diretora tentou ainda que lhe fossem criadas as melhores condições possíveis para o exercício das suas funções, ajustando o horário o melhor possível, atendendo a que todos os horários já estavam elaborados e o seu horário também implica o de outros docentes, técnicos e alunos.”

1.1.1. O pedido apresentado pela trabalhadora em 14.09.2015 é formulado nos termos que se transcrevem:

“Assunto: autorização de trabalho em regime de horário flexível, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Eu, ..., professora do Quadro de ..., desde 1 de setembro de 2015, face ao horário de trabalho que me foi atribuído (enviado no dia 08-09-2015, via correio eletrónico, com reclamação enviada por mim, no mesmo dia, pela mesma via, com pedido de alteração), não tendo visto contempladas a minhas solicitações, venho por este requerer que me seja concedido um horário flexível, por ser trabalhadora com responsabilidades familiares, estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho e consagrado na alínea b), do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, exercendo assim o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, visto ter os menores de 12 anos ... e ... a viver em comunhão de mesa e habitação (declaração em anexo), acrescido de terem o pai emigrado.

Solicito assim que o horário de 1100min, correspondente ao grupo 120 (divididos em períodos de 60min — em conformidade com os tempos letivos do 1.º ciclo — e perfazendo um total de 18h e 20min) seja reestruturado o mais brevemente possível, possibilitando que fosse posto em prática no arranque do ano letivo (para os alunos), dia 21 de setembro de 2015, até ao final do ano letivo 2016/2017. Caso tal não seja viável, solicito a flexibilidade horária a partir do dia 14/10/2015, até ao final do ano letivo 2016/2017, pelo que solicito que me seja contemplado o seguinte:

- Segunda a quinta-feira das 9h às 16h (período de funcionamento da escolas de 1.º ciclo, sem as horas de AEC);*
- Sexta-feira livre (convém referir que o dia livre é comum em horários de 1100min), ou outro dia que a escola considere mais adequado às suas necessidades, passando assim o horário das 9h às 16h a ser exercido nos outros dias da semana;*
- Se, por imperativos legais, relacionados com a lei da flexibilidade horária, não for possível atribuir um dia livre, solicito as tardes de quinta e sexta-feira livres e horário com início às 9h e término às 15h, nos restantes dias da semana, podendo num destes terminar às 15h30min, se tal se justificar (necessidade de colocar os 20min sobrantes das 18h letivas para prestar apoio educativo, por exemplo);*
- Tempo da componente não letiva de estabelecimento entre as 9h e as 16h (ou entre as 9h e as 15h, dependendo do horário atribuído, mediante o anteriormente*

exposto) podendo ser colocado das 12h30min às 13h nos dias em que não tenha tardes livres, devendo a hora de almoço não ultrapassar uma hora e/ou das 10h às 10h30min (recreio dos alunos), em qualquer dia da semana, excetuando o dia livre (caso seja atribuído).

..., 14 de setembro de 2015

Pede deferimento,”

1.1.2. A trabalhadora tomou conhecimento em 25.09.2015 da intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Em resposta ao seu requerimento datado de 14 de setembro de 2015, cumpre-me prestar as seguintes informações:

- 1. No dia 19 de junho de 2015 foi divulgada a sua colocação no quadro do ..., no grupo de recrutamento 120 — Inglês (1.º Ciclo do Ensino Básico, conforme consta na página da ..., com efeitos a partir de dia 1 de setembro de 2015;*
- 2. Nesse mesmo mês, apresentou-se presencialmente na Escola ..., sede do ..., tendo procedido à atualização dos seus dados pessoais e profissionais, nos serviços administrativos, e conversou com a adjunta da diretora responsável pela área do 1.º Ciclo, onde iria exercer a sua atividade profissional, conforme previsto na lei. Nos dados que forneceu, não houve referência à situação do seu agregado familiar ser constituído apenas por si e pelos seus filhos menores, nem informou que o seu marido se encontrava emigrado;*
- 3. No dia 1 de setembro de 2015, apresentou-se novamente na Escola Sede para retomar o serviço após o gozo de férias;*
- 4. O ... é constituído por 16 escolas, 14 delas com turmas de 1.º Ciclo, espalhadas numa área geográfica de cerca de 72km²;*
- 5. No presente ano letivo, tem 46 turmas do 1.º Ciclo, 12 com alunos do 3º ano e mais 10 com alunos do 4º ano;*
- 6. Nos termos do Decreto-Lei n.º 75/2008, de 22 de abril, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 137/2012 de 2 de julho, e do Despacho normativo n.º 10-A/2015, de 19 de junho, o ... decidiu em sede do seu Conselho Pedagógico de 18 de junho de 2015 que a Oferta Complementar, no ano letivo*

2015-2016, no 4º ano é Inglês, estabeleceu ainda este Conselho a 15 de julho de 2015 que a matriz curricular do 3º ano compreenderia as seguintes componentes do currículo: Português (8horas), Matemática (8horas), Estudo do Meio (3h30m), Expressões Artísticas e Físico Motoras (3 horas), Inglês (2 horas), Apoio ao Estudo (1h30m); Oferta Complementar — Cidadania (1 hora), perfazendo um total de 27 horas. Estas decisões foram ratificadas no Conselho Geral de 25 de julho de 2015;

7. Pelo que, erradamente, diz no seu requerimento que o período de funcionamento das escolas do 1.º ciclo é da 9h às 16h, quando tal inviabilizaria logo o cumprimento da componente curricular do 3.º ano, e quando cabe ao Conselho Geral aprovar o horário de funcionamento das AEC;
8. De acordo com os normativos já citados no número 6, a gestão dos recursos humanos é da competência do diretor, que deverá ter em atenção, designadamente, o estabelecido no artigo 6.º do referido despacho normativo, como aconteceu na atribuição da sua componente letiva. Assim, dentro das competências atribuídas ao diretor, e tendo em atenção a necessidade de rentabilizar os recursos humanos e evitar as deslocações entre estabelecimentos de ensino, foram-lhe atribuídas turmas do 3.º e 4.º anos de escolaridade;
9. O artigo 57.º do código de trabalho regulamenta as condições para o pedido do horário flexível, que, no seu caso, não foram cumpridas, nomeadamente: “1 — 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”;
10. No caso que expõe, o seu pedido deu entrada nos serviços administrativos, no dia 14 de setembro de 2015, após os horários terem sido enviados a todos os docentes no dia 8 de setembro, não podendo, portanto, as suas pretensões ter sido analisadas aquando da distribuição de serviço e elaboração de horários;

11. *De referir que a distribuição do serviço letivo se efetua durante o final de julho e início de agosto e que os horários começaram a ser elaborados no dia 17 de agosto;*
12. *De qualquer modo, as suas solicitações são impossíveis de ser atendidas, uma vez que afetam o regular e eficaz funcionamento das atividades letivas dos alunos e das escolas do ..., devido à distribuição da carga letiva da disciplina do seu grupo de recrutamento (120), ao reduzido número de turmas por estabelecimento de ensino e à dispersão geográfica dos estabelecimentos de ensino;*
13. *Neste momento, é impossível ter isso em atenção, mesmo para entrar em vigor no dia 14 de outubro de 2015, pois tal implicaria que o seu horário ficasse com insuficiência letiva e levaria à contratação de pessoal para o seu grupo de recrutamento, violando os normativos legais; implicaria ainda a reformulação dos horários das 46 turmas do 1.º ciclo, e respetivos professores, colocando em causa o direito legítimo dos encarregados de educação de organizarem a sua vida; comprometeria as atividades planificadas e articuladas com a Câmara Municipal, nomeadamente a natação nos 3º e 4º anos, cujos horários foram definidos no início do mês de agosto, articuladas com todos os ... e estando já estabelecidos transportes e cativação das piscinas; inviabilizaria também o funcionamento das AEC para as quais já foi lançada a contratação dos técnicos, com os respetivos horários e escolas afetadas;*
14. *Relativamente à sua alegação que a componente letiva do grupo 120 é de 1100 minutos semanais, tal não se encontra regulamentado em nenhum normativo. De acordo com a nossa interpretação, esta componente enquadra-se nas 25 horas letivas semanais (60 minutos), tendo como enquadramento legal os seguintes documentos: o Decreto-Lei n.º 176/2014, de 12 de dezembro, nomeadamente nos artigos 3.º e 5.-A, bem como no Mapa n.º 2 do Anexo 1 que inclui no 1.º ciclo do ensino básico o grupo de recrutamento 120, e o Despacho Normativo n.º 10-A/2015, de 19 de junho que no seu artigo 6.º considera como 25h semanais a componente letiva do pessoal do 1.º ciclo, bem como a alínea b) do artigo 2.º do mesmo despacho que atribui 60 minutos à hora, no caso do 1.º ciclo do ensino básico. No entanto, pedimos um esclarecimento à ... e à ... A*

... ainda não respondeu e a ... respondeu que aguarda esclarecimento da ... Mal este esclarecimento chegue, ser-lhe-á dado conhecimento e procederemos em conformidade com as orientações;

15. Apesar dos constrangimentos apresentados, e dentro da prática deste ... de procurar atender à flexibilidade do horário dos seus trabalhadores, o seu horário, que se anexa, foi revisto tendo sido possível garantir-lhe um horário sem furos, com apenas uma hora de intervalo para almoço e, na sexta-feira, apenas trabalhando das 16.30h às 17.30h;

Conclusão: Perante tudo o exposto, a totalidade do seu pedido é indeferido, pois a ser atendido o ... incorreria em violação da Lei ou ficaria impossibilitado de cumprir as matrizes curriculares e as atividades extracurriculares estabelecidas para este”

1.1.3. Em 30.09.2015, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Em resposta ao indeferimento ao meu requerimento para autorização de trabalho em regime de horário flexível, recebido no dia 25 de setembro de 2015, cumpre-me expor o seguinte:

- 1. Durante o mês de junho, após divulgação da minha colocação (dia 19 de junho) no Quadro do ..., no grupo de recrutamento 120 — Inglês, apresentei-me presencialmente na escola, por cordialidade, uma vez que legalmente só teria que o fazer no dia 1 de setembro; até ao dia 31 de agosto, continuava a pertencer ao Quadro do ... Nos serviços administrativos, foi-me comunicado que poderia proceder à atualização dos dados pessoais e profissionais naquele momento, pelo que assim o fiz;*
- 2. Em conversa com a adjunta da diretora para o 1.º ciclo, nesse mesmo dia, não fiz referência ao facto do meu marido estar emigrado nem do meu agregado ser constituído apenas por mim e pelos meus filhos menores de 12 anos, porque, à data, não me pareceu uma questão de grande relevância. Contudo, se considera que tal assunto deveria ter sido mencionado, também me parece que me poderiam ter informado que tinha a possibilidade de manifestar preferência de horário, o que não aconteceu. Ninguém, nem a adjunta da diretora, nem nos*

serviços administrativos me chamaram a atenção para este facto, do qual tomei conhecimento, por uma colega, apenas no dia em preenchi o documento (dia 7 de setembro). Na conversa informal que mantive com a adjunta, porém, manifestei o meu receio de que as aulas de inglês pudessem ser colocadas no horário que compreende as 16h30min e as 17h30min, quer por questões pessoais, quer pelo facto de o considerar pouco proveitoso para os alunos. Nessa mesma altura, foi-me dito que tal não seria o caso, visto o inglês ser uma disciplina curricular. Mais informou que, no máximo, isso aconteceria num ou dois dias da semana, mas que o mais provável é que fosse apenas num: o dia da flexibilização. Sugeri que se mantivessem as 25h curriculares (legalmente permitido), de maneira a que, quer alunos quer professores, terminassem as atividades letivas às 16h e as Aec decorressem das 16h30min às 17h30min, seguindo assim as orientações da alínea n.º 6, do art. 13.º, do Despacho n.º 9265-B/2013: “As AEC são desenvolvidas, em regra, após o período curricular da tarde, sendo da responsabilidade do Conselho Geral, sob proposta do Conselho Pedagógico, decidir quanto à possibilidade de existirem exceções a esta regra.”. Desta forma, na hora em que o professor de inglês entrasse para lecionar, o professor titular poderia prestar apoio a outras turmas, sendo essas horas contabilizadas como tempo letivo. Da parte da adjunta pareceu-me haver vontade de debater estas questões aquando da realização dos horários, razão que me levou a acreditar que não precisaria de pedir flexibilidade, pois, por apenas um ou dois dias, faria um esforço por organizar a vida de outra forma. Ora, de acordo com a decisão tomada em sede de Conselho Pedagógico, a 15 de julho de 2015 e ratificadas em Conselho Geral a 25 de julho de 2015, de que a componente letiva do 3º ano seria de 27 horas semanais, depreende-se que as sugestões feitas por mim não foram determinantes;

- 3. No dia 1 de setembro, data oficial para apresentação na Escola Sede, retomei o serviço, após o gozo de férias;*
- 4. No dia 7 de setembro, de manhã, preenchi o documento de manifestação de preferência de horário, informada e aconselhada por uma colega, como já referi, a quem mencionei ter o marido emigrado. Ainda confiante de que o meu horário teria um dia, no máximo dois, com término das atividades letivas às 17h30min,*

preenchi o referido documento apenas para seguir um procedimento formal. Às 21h45min, recebi o horário via e-mail institucional e deparei-me com o final das aulas, todos os dias, às 17h30min e com uma quantidade de “furos” bastante razoável. No dia seguinte, reclamei, pela mesma via, por vários motivos, um dos quais, o facto de não ter visto contemplada a minha preferência de horário (das 9h às 16h, diariamente, sem “furos” — as indicações do ... eram de que a componente letiva dos docentes do grupo 120 era de 25 horas semanais, daí o intervalo horário solicitado);

- 5. No dia 14 de setembro, dirigi-me ao ... para me inteirar da resposta dada à minha reclamação, uma vez que até à data ninguém me havia comunicado nada. Fui informada pela adjunta da diretora, e pela própria diretora, de que nada seria alterado, de que o horário se manteria igual. De acordo com a adjunta da diretora responsável pela área do 1.º ciclo, não era viável modificar o horário pois prejudicar-se-ia os professores titulares de turma, obrigando-os a sair mais do que um dia às 17h30min (dia da flexibilização). Após esta constatação, informei-a de que iria entregar nos serviços administrativos um requerimento para autorização de trabalho em regime de horário flexível, o que fiz no mesmo dia;*
- 6. Não tendo conhecimento de que o 3º ano teria 27h de componente letiva, uma vez que tal facto nunca foi referido em qualquer das reuniões de docentes a que assisti, efetivamente errei quando, no meu requerimento, digo que o período de funcionamento das atividades curriculares do 1.º ciclo é das 9h às 16h. Informo que apenas soube a componente letiva do 3.º ano quando uma professora titular me mostrou o horário da turma. Contudo, considero que tal não inviabilizava a primeira preferência de horário que manifestei (entre as 9h e as 16h e sem “furos”), nem a flexibilização que requeri após ter visto negado o primeiro pedido: das 9h às 16h, se fosse concedido um dia livre, ou das 9h às 15h, com as tardes de quinta e sexta-feira livres, caso não fosse possível o dia livre. Concordo que cabe ao Conselho Geral aprovar o horário de funcionamento das Aec mas considero que, se as houver entre as atividades curriculares, poderiam ser alteradas para viabilizar o meu pedido, mais ainda quando há diretrizes que apontam para que decorram, preferencialmente, após*

as atividades curriculares. De referir ainda que num ... com tantas escolas de 1.º ciclo, com tantas turmas e tantos professores, parece-me possível adaptar horários;

- 7. “A gestão dos recursos humanos é da competência do diretor”, tendo-me “sido atribuídas turmas de 3.º e 4.º anos nos termos do Decreto-Lei n.º 75/2008, de 22 de abril, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 137/2012 de 2 de julho, e do Despacho Normativo n.º 10-A/2015, de 19 de junho, tendo em atenção a necessidade de rentabilizar os recursos humanos e evitar as deslocações entre estabelecimentos de ensino”. Contudo, e nos termos da mesma legislação que invoca, no Capítulo II, art.º 4.º, ponto 13: “Na definição das disciplinas de Oferta de Escola ou de Oferta Complementar deve ser assegurada uma gestão racional e eficiente dos recursos docentes existentes na escola, designadamente dos professores de carreira afetos a disciplinas ou grupos de recrutamento com ausência ou reduzido número de horas de componente letiva.” Como considero que não tenho ausência nem reduzido número de horas de componente letiva (há 12 turmas com alunos de 3.º ano) e uma vez que fui a única docente colocada no grupo 120, continuo a entender que este serviço dever-me-ia ter sido entregue, e só no caso de não ter horas suficientes para perfazer um horário completo me deveriam ter atribuído as turmas de 4.º ano (Oferta Complementar);*
- 8. O artigo 57.º do código de trabalho regulamenta as condições para o pedido do horário flexível, que, a meu ver, cumpro. Solicitei, por escrito, ao empregador com a antecedência de 30 dias (o requerimento foi entregue no dia 14 de setembro e eu solicitava que, caso fosse inviável colocá-lo em prática no início do ano letivo, iniciasse a 14 de outubro — ou seja foi pedido com 30 dias de antecedência) e indiquei o prazo previsto: até ao final do ano letivo 2016/2017. Indiquei este prazo porque pertença ao quadro do ... Obviamente que o pedido de flexibilidade diz respeito, única e exclusivamente, ao intervalo horário pedido (entre as 9h e as 16h, com um dia livre, ou entre as 9h e as 15h...) e não às turmas em questão. Desta feita, no próximo ano letivo não necessitaria pedir renovação e a Direção do ... já saberia de antemão que a flexibilidade horária se mantinha nos moldes da do ano anterior. Caso entenda que é inviável fazer o*

pedido até ao final do ano letivo 2016/2017, solicito que vigore até ao final do presente ano letivo.

Este requerimento não foi feito antes do início da elaboração dos horários (17 de agosto) porque:

apenas entrei ao serviço no 1 de setembro; concorri à mobilidade interna e não sabia se iria ficar a lecionar nesse ... (os resultados das listas de colocação saíram apenas no dia 28 de agosto); ninguém me informou que podia manifestar preferência de horário; só tive conhecimento do meu horário no dia 7 de setembro; nunca pensei que pudesse ter que sair todos os dias às 17h30min (de acordo com a conversa tida com a adjunta da direção - ponto 2); após a minha reclamação à primeira proposta de horário, só obtive resposta (negativa) quando me dirigi pessoalmente ao ...; o requerimento foi entregue nesse mesmo dia, quando se esgotaram as possibilidades de negociação;

9. *Refere que as minhas solicitações são impossíveis de ser atendidas porque afetam o regular e eficaz funcionamento das atividades letivas dos alunos e das escolas do ..., devido à distribuição da carga letiva da disciplina e do grupo de recrutamento, ao reduzido número de turmas por estabelecimento de ensino e à dispersão geográfica dos estabelecimentos de ensino, mas, na realidade, não explicita com exemplos concretos tal impossibilidade, pelo que, neste aspeto, e uma vez que não tenho os horários dos professores envolvidos (1.º ciclo, Aec, professores a lecionar Oferta Complementar e Inglês Curricular), não posso argumentar;*

10. *Menciona ainda que é impossível ter o meu pedido em atenção, mesmo para entrar em vigor no dia 14 de outubro de 2015, pois tal implicaria que o meu horário ficasse com insuficiência letiva, levando à contratação de pessoal para o meu grupo de recrutamento, violando os normativos legais. Mais uma vez, não explicita em que sentido a adaptação de um horário pode levar a tal situação (não estou a pedir trabalho a tempo parcial, apenas flexibilidade), pelo que também não posso argumentar. Refere ainda que: o meu pedido implicaria a reformulação de 46 turmas do 1.º ciclo e respetivos professores, colocando em causa o direito legítimo dos encarregados de educação de organizarem a sua vida. Aqui, pergunto-me onde se respeita o meu direito a conjugar a minha vida*

familiar com a minha vida profissional e se, efetivamente implicaria a reformulação de 46 turmas; comprometeria as atividades planificadas e articuladas com a Câmara Municipal, nomeadamente a natação nos 3º e 4º anos. De acordo com os horários da natação enviados aos professores, parece-me que seria possível conjugar o meu pedido sem necessidade de alterar os horários desta atividade; inviabilizaria também o funcionamento das Aec para as quais já foi lançada a contratação dos técnicos, com os respetivos horários e escolas afetadas. Quanto a esta questão, também não me posso pronunciar, pois desconheço os seus horários e a possibilidade, ou não, de alteração. No entanto, não havendo possibilidade de alterar os horários das Aec, parece-me viável alterar os horários dos professores titulares de turma. Também gostaria de referir que, até ao final desta semana (25-09-2015), nenhum estabelecimento de ensino do 1.º ciclo estava a funcionar com as Aec, o que faz pressupor que o horário das mesmas ainda estaria a ser organizado. Sendo esse o caso, e dada a data de entrada do meu requerimento, esta última situação poderia ter sido salvaguardada;

11. *Relativamente à componente letiva do grupo 120, que alego ser de 1100 minutos semanais, reitero o que disse, pois, apesar de não estar regulamentado, na altura do pedido de flexibilidade horária, havia recebido essa indicação, via telefone, da ... Além dessa confirmação (que comuniquei ter recebido), no dia em que fui procurar respostas à minha primeira reclamação de horário, mostrei à adjunta da direção para o 1.º ciclo um e-mail, com a confirmação das 22 horas semanais, que a ... havia enviado a uma outra docente do mesmo grupo. Tal como agora, a resposta que recebi da vossa parte foi que aguardavam esclarecimentos. Refere que segundo a vossa interpretação, esta componente enquadra-se nas 25 horas letivas semanais. Segundo a minha interpretação, sempre se enquadrou nas 22 horas semanais (1100 min, nos termos do Despacho normativo n.º 10-A/2015, Capítulo II, art.6.º, ponto 1: “A componente letiva a constar no horário semanal de cada docente encontra-se fixada no artigo 77.º do ECD, considerando-se que está completa quando totalizar 25 horas semanais, no caso do pessoal docente da educação pré-escolar e do 1.º ciclo do ensino básico, ou 22 horas semanais*

(1100 minutos), no caso do pessoal dos restantes ciclos e níveis de ensino, incluindo a educação especial”), pelos seguintes motivos: não é monodocência, logo não é 1.º ciclo, quando concorri à mobilidade interna, apenas tinha a opção de colocar como máximo de componente letiva as 22h (como pôde verificar pelo documento que enviei em anexo à reclamação); nas regras de funcionamento da bolsa de contratação de escola, pelo quadro 1 (limites de acumulação), facilmente se depreende a componente letiva do grupo 120: (...)

Quadro retirado das regras de funcionamento da bolsa de contratação de escola
Mais informo que, no dia 22 de setembro, o Sindicato de Professores da ..., recebeu a confirmação, da ..., da componente letiva deste grupo: 22 horas (em anexo). Se considerar que, apesar de tudo, necessita da confirmação dirigida, especificamente, ao ..., solicito a flexibilidade das 9h às 16h, todos os dias, enquanto aguarda a resposta.

12. *“Apesar dos constrangimentos apresentados, e dentro da prática deste ... de procurar atender à flexibilidade do horário dos seus trabalhadores, o seu horário, que se anexa, foi revisto tendo sido possível garantir-lhe um horário sem furos, Com apenas uma hora de intervalo para almoço e, na sexta-feira, apenas trabalhando das 16.30h às 17.30h”. Como compreenderá, a flexibilidade pedida prendia-se, essencialmente, com a hora do final das atividades letivas. No primeiro pedido que fiz, solicitava que as aulas começassem às 9h e terminassem às 16h, no requerimento para a autorização de trabalho em regime de horário flexível solicitava o mesmo, com um dia livre (já tinha conhecimento da componente letiva do grupo 120, pelo que tal era perfeitamente viável), ou início das atividades às 9h com término às 15h e quinta e sexta à tarde livres (no caso de não ser permitido um dia livre). Como tal, e agradecendo desde já o esforço manifestado, o indeferimento à totalidade do meu pedido e o novo horário que me atribuiu, em nada vem facilitar a conciliação da minha vida familiar com a profissional. As atividades letivas do meu filho (4 anos) terminam às 15h30min e a minha filha (11 anos) tem essencialmente tardes livres, pelo que é neste período que ambos mais me necessitam (para ir buscá-los à escola, levar e ir buscar a menina à Academia de Música, acompanhá-la nos*

estudos...). Sair todos os dias às 17h30min implica que o meu filho passe cerca de 9h30min fora de casa, na companhia de terceiros. À sexta-feira, por exemplo, o facto de eu ter uma única aula das 16h30min às 17h30min, no meu caso específico, não significa conciliação da vida familiar com a profissional; significa que terei que tirar a minha filha das aulas de inglês (que frequenta numa escola de línguas), porque as aulas iniciam às 18h e não a poderei levar. Conclusão: perante o exposto, discordo do indeferimento e volto a solicitar autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do requerimento datado de 14 de setembro de 2015.

Nota: o ponto 7 não está diretamente relacionado com o requerimento para autorização de trabalho em regime flexível, mas sim com a reclamação feita ao horário no dia 8 de setembro. O ponto está indiretamente relacionado: se considerar que o horário do grupo 120 corresponde a 25 horas, solicito a flexibilidade nos termos da primeira preferência de horário manifestada (das 9h às 16h, todos os dias, sem furos). Se posteriormente houver parecer positivo da ..., às 22 horas, solicito a flexibilidade nos termos do requerimento apresentado.”

- 1.2.** Foram juntos ao processo, e-mails da ..., de 22.09.2015 e de 9.10.2015; ofício da ..., de 17.09.2015; dois horários de trabalho e atestado da Junta de Freguesia ...
- 1.3.** Em 13.10.2015, a CITE recebeu da entidade empregadora exposição que se transcreve, acompanhada do horário escolar da professora ..., com indicação do período normal de trabalho semanal discriminado em período letivo e não letivo:

“Em virtude da alteração do horário da docente, ..., conforme a informação acerca da componente letiva dos docentes do grupo 120, solicitada no dia 8 de setembro por este ..., e respondida pela ... no dia 9 de outubro de 2015, junto se envia o novo horário da docente, em que foi possível libertar-lhe o dia de sexta-feira, conforme sua pretensão, e ainda a manhã de segunda-feira. Mantém-se a impossibilidade de garantir um horário a terminar as atividades letivas às 16h,

conforme fundamentação já remetida à vossa entidade no passado dia 7 de outubro.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º 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. Recentemente a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8.), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”*

(Considerando 21).

2.4. No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT. Este acervo legislativo é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

2.5. 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.

2.5.1. 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 conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

2.5.2. 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.

2.5.3. 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.

2.5.4. 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

2.6. Assim, entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as 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:

- 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.

2.6.1. 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.

- 2.7.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.
- 2.8.** 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/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.9.** Em face dos motivos invocados pelo empregador para recusar o pedido da trabalhadora com responsabilidades familiares importa esclarecer que é doutrina unânime desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário².
- 2.10.** Esclareça-se que no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, no intuito de não descuidar os interesses do empregador e com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a.

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

² Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

- 2.11.** A trabalhadora requerente solicitou, nos termos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho a flexibilidade horária nos seguintes termos: *“Segunda a quinta-feira das 9h às 16h (período de funcionamento da escolas de 1.º ciclo, sem as horas de AEC); Sexta-feira livre (convém referir que o dia livre é comum em horários de 1100min), ou outro dia que a escola considere mais adequado às suas necessidades, passando assim o horário das 9h às 16h a ser exercido nos outros dias da semana; Se, por imperativos legais, relacionados com a lei da flexibilidade horária, não for possível atribuir um dia livre, solicito as tardes de quinta e sexta-feira livres e horário com início às 9h e término às 15h, nos restantes dias da semana, podendo num destes terminar às 15h30min, se tal se justificar (necessidade de colocar os 20min sobrantes das 18h letivas para prestar apoio educativo, por exemplo);*
- Tempo da componente não letiva de estabelecimento entre as 9h e as 16h (ou entre as 9h e as 15h, dependendo do horário atribuído, mediante o anteriormente exposto) podendo ser colocado das 12h30min às 13h nos dias em que não tenha tardes livres, devendo a hora de almoço não ultrapassar uma hora e/ou das 10h às 10h30min (recreio dos alunos), em qualquer dia da semana, excetuando o dia livre (caso seja atribuído).*
- 2.12.** Analisado o processo verifica-se que o pedido de parecer à CITE foi realizado após o termo do prazo legalmente previsto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, uma vez que a intenção de recusa foi recebida pela trabalhadora em 25.09.2015 e o pedido de parecer prévio só foi solicitado à CITE em 7.10.2015, tendo o prazo terminado no dia 5.10.2015.
- 2.13.** A cominação legal prevista na alínea c) do n.º 8 do referido artigo 57.º determina a aceitação do pedido da trabalhadora nos precisos termos em que foi formulado.
- 2.14.** Não obstante a cominação legal referida, importa que o pedido da trabalhadora se enquadre, por um lado no previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho e por outro, na organização dos tempos de trabalho da entidade empregadora.

- 2.15.** De acordo com os elementos que compõem o processo e no pressuposto que não incumbe à CITE a análise dos fundamentos ligados ao funcionamento do ... que constam da intenção de recusa dado que, relativamente a estes sobrepõem-se a determinação legal da aceitação do pedido nos seus precisos termos, importa tão só referir o seguinte:
- a) De acordo com os emails da Direção de ... da Direção ..., de 22.09.2015 e de 9.10.2015, a componente letiva semanal do horário dos docentes que lecionam no Grupo de recrutamento 120, é de 22 horas semanais, a que correspondem 1100 minutos;
 - b) O período não letivo tem a duração semanal de 120 minutos, nos termos do horário remetido à CITE pela entidade empregadora, em 12.10.2015;
 - c) A entidade empregadora da trabalhadora indica que o tempo total semanal de trabalho é de 1220 minutos, ou seja, 20 horas e 20 minutos;
 - d) O pedido da trabalhadora visa o exercício da sua atividade, com componente letiva e não letiva, entre as 9.00h e as 16.00h de segunda a quinta-feira, ou entre as 9.00h e as 15.30h de segunda a quarta-feira, com as tardes de quinta e sexta-feira livres, com um intervalo de descanso de 30 minutos;
 - e) De acordo com o horário de trabalho junto ao processo pela entidade empregadora, a componente letiva inicia-se às 9.00h e termina às 12.30h, seguida de um intervalo dessa componente letiva entre o período da manhã e da tarde com a duração de 1.30h.
- 2.16.** Importa esclarecer que a prestação de trabalho em regime de horário flexível implica o cumprimento do período normal de trabalho diário e a prestação de trabalho no número de dias determinado pelo empregador, no respeito pela organização do funcionamento da entidade empregadora. Neste sentido, se a prestação de trabalho implicar um dia de descanso obrigatório e um dia de descanso suplementar em regime fixo aos sábados e domingos, como parece ser o caso, não se enquadra no conceito de horário flexível a concentração do período normal de trabalho diário em apenas alguns dias da semana.

- 2.17.** Assim, e como solicitado pela trabalhadora se atendermos ao seu pedido de prestação de trabalho de segunda a quarta-feira entre as 9.00h e as 15.30h., com as tardes de quinta e sexta-feira livres, a amplitude diária total indicada é de 6 horas e 30 minutos/dia (390 minutos/dia), e de 19 horas e 30 minutos de segunda a quarta-feira (1170 minutos/de segunda a quarta-feira) e às quintas e às sextas de 3.30h/dia (210 minutos/dia), num total de 7 horas na quinta e sexta-feira (420 minutos/quinta e sexta-feira), com um período normal de trabalho semanal de 26 horas e 30 minutos semanais (1590 minutos).
- 2.18.** Sendo necessário observar um intervalo letivo entre o período da manhã e o período da tarde de 1.30h/dia, o pedido da trabalhadora permite a realização de 5 horas/dia de trabalho de segunda a quarta-feira, ou seja 15 horas semanais (900 minutos semanais) e 3.30 horas/dia de trabalho à quinta e à sexta-feira, ou seja, 7 horas semanais (420 minutos), num total de 1320 minutos por semana, ou 22 horas por semana.
- 2.19.** Quanto ao período não letivo, que tem a duração de 120 minutos, por semana, consta do processo a informação manuscrita no horário de trabalho junto pela entidade empregadora à intenção de recusa, que se transcreve: *“Falta marcar no horário 120 minutos de supervisão, correspondentes ao tempo no estabelecimento, que deixamos ao critério da docente e que não vemos inconveniente que seja usada em tempos de 30 minutos, entre as 12.30h e as 14.00h, desde que mantenha, pelo menos 60 minutos para o almoço.”*.
- 2.20.** Em face do exposto, afigura-se que a amplitude semanal indicada pela trabalhadora se enquadra dentro do horário que lhe pode ser atribuído, ou seja, estando obrigada à prestação de 1220 minutos por semana, indicou, para os cinco dias de trabalho de segunda a sexta-feira uma amplitude de 1320 minutos e nesse sentido o mesmo é exequível.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à recusa apresentada pelo ..., relativo ao pedido formulado pela trabalhadora ..., porquanto, de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho considera-se que o empregador aceitou o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos uma vez que não solicitou o parecer prévio da CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pela trabalhadora, conforme previsto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 3.2.** A CITE recomenda ao ... que elabore o horário da trabalhadora, de acordo com o pedido por si formulado e promova a 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, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 21 DE OUTUBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.