

## PARECER N.º 95/CITE/2015

**Assunto:** Parecer relativo a queixa sobre a recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível, pedido por ... à sua entidade empregadora ..., sem que tenha sido solicitado parecer a esta Comissão  
Processo n.º 1259 – QX/2014

### I – OBJETO

- 1.1. Em 26.11.2014, a CITE recebeu uma queixa sobre o assunto referido em epígrafe, que refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.1.1. *“É professora do Quadro de Nomeação Definitiva do Agrupamento ... desde 2009.*
  - 1.1.2. *Solicitei em 20/10/2014, por escrito, pedido de horário flexível por ser trabalhadora com responsabilidades familiares, entregue na secretaria e dirigido ao Ex.º Senhor Diretor do Agrupamento...*
  - 1.1.3. *Tendo sido informada de uma exposição ao Diretor da DGESTE em 28/10/2014, tendo tomado conhecimento em 29/10/2014.*
  - 1.1.4. *Recebi carta registada datada de 10/11/2014 a informar do pedido de parecer, referido no ponto anterior.*
  - 1.1.5. *Em 11/11/2014 foi dado conhecimento da resposta da DGEST.*



- 1.1.6. *Concordando com o referido na resposta da DGESTE, sendo essa a sua pretensão inicial, e para não desrespeitar nenhum normativo legal, solicitei em 13/11/2014 a marcação das horas letivas ou não letivas às segunda-feira, terça-feira, quarta-feira e sexta-feira, em tempos que deverão ocorrer entre as 8:30h e as 16:35h, tendo ainda em atenção a marcação de reuniões.*
- 1.1.7. *Recebi carta registada datada de 17/11/2014 a informar do pedido de parecer, referido no ponto anterior, da qual desconheço o seu conteúdo.*
- 1.1.8. *Considero ainda relevante informar, que desde a data de 26/09/2014 foi solicitado verbalmente, não ter atividades após as 16:35h, de modo, a permitir ir buscar os meus filhos à escola, os quais terminam as suas atividades escolares às 17:30h.*
- 1.1.9. *Até à presente data, não recebi do Diretor qualquer intenção de recusa, nem foi dado conhecimento de parecer prévio à recusa”.*
- 1.2. Confrontada com a presente queixa, a entidade empregadora responde o seguinte:
- 1.2.1. *“A docente ... requereu, a 20 de outubro, autorização para concessão de horário flexível por ser trabalhadora com responsabilidades familiares, em conformidade com o estabelecido nos art.<sup>os</sup> 56.º e 57.º do Código do Trabalho e artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, justificando com o facto de ter dois filhos menores de 12 anos a viver em comunhão de mesa e habitação, solicitando alteração dos tempos dos apoios que deveria ministrar às segundas e terças-feiras das 16.40h às 18.10h, passando-os para as segundas, terças, quartas e sextas-feiras, das 14.10h às 14.55h;*

- 1.2.2.** *Pelo facto de se levantarem legítimas dúvidas sobre a matéria em questão, a 28 do mesmo mês, foi solicitado à DGESTE, com conhecimento à Senhora Diretora Geral da Administração Escolar, através do nosso ofício com o n.º 587-2014, parecer sobre o assunto em apreço e se estaria a componente letiva e/ou a componente não letiva do estabelecimento abrangida pela flexibilização prevista nos art.º56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, entendendo-se por horário flexível aquele em que o trabalhador poderia escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, tendo a docente tomado conhecimento dessa circunstância, por escrito, no dia 29 de outubro;*
- 1.2.3.** *A 10 de novembro, pelo facto de não ter, ainda, existido qualquer resposta, por parte da tutela, ao ofício supramencionado, a docente foi notificada desse facto através de ofício registado com o número 609-2014;*
- 1.2.4.** *A 11 de novembro a DGESTE informou, através do Setor de Apoio à Gestão Escolar da EMAG, que a alteração solicitada pela docente, resultaria que a mesma ficasse com apenas 45 minutos de intervalo de descanso, o que contrariava o disposto no n.º 1 do artigo 213.º do Código do Trabalho e do n.º 1 do artigo 109.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, segundo os quais o período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora, a que acrescia o facto de, relativamente ao intervalo do almoço para os alunos, o n.º 4 do artigo 23.º do Despacho n.º 5048-B/2013, de 12 de maio, determinar que "Sempre que as atividades escolares decorram nos períodos da manhã e da tarde, o intervalo de almoço não poderá ser inferior a uma hora para estabelecimentos de educação e ensino dotados de refeitório";*

- 1.2.5.** *No mesmo ofício, a DGESTE, embora reconhecendo que dada a especificidade da carreira docente cujos horários não se compadecem com os regimes especiais de trabalho para os trabalhadores que exercem funções públicas propõe que, a haver alteração do horário de trabalho da docente, as alterações solicitadas sejam marcadas em horas compatíveis com o horário dos alunos (sem comprometer a hora de almoço), nomeadamente nas tardes de 4.<sup>a</sup> e 6.<sup>a</sup> feira ou durante o dia de 5.<sup>a</sup> feira, tendo a docente disso tomado conhecimento;*
- 1.2.6.** *Em conformidade com o ponto n.º 4, do artigo 57.º - Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível "No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção, tendo a docente apresentado no dia 14 de novembro novo requerimento por forma a que "estas horas letivas ou não letivas, deverão ser marcadas às segunda-feira, terça-feira, quarta-feira e sexta-feira, em tempos que deverão ocorrer entre as 8.30h e os 16.35h, aguardando o deferimento ao requerimento interposto a 20/10/2014.*
- 1.2.7.** *Ora, sabendo que as atividades de promoção do sucesso, cuja organização depende exclusivamente das competências legalmente atribuídas à escola, são geridas pelo Diretor atendendo à duração, ao período temporal de implementação e à diversidade dos temas a abordar, concretizando-se designadamente através de medidas de apoio pedagógico, que garantam um acompanhamento eficaz face às dificuldades detetadas e orientadas para a satisfação de necessidades específicas e que as Salas de Estudo, ainda que facultativas, funcionam ao final do dia, entre as 15.30h e as 18.10h, nos períodos propostos pela*

*docente, os alunos das turmas que leciona encontram-se em aulas e por esse motivo impedidos de frequentar qualquer tipo de apoio;*

**1.2.8.** *Dada a extrema importância da disciplina de Matemática e, por indicação do próprio Grupo Disciplinar, aos docentes grupo ..., não é na distribuição de serviço, atribuída qualquer outra função (Diretor de Turma ou outra), nem qualquer outra atividade como dinamizadores de clubes, etc., sendo que todos os docentes devem prestar e ministrar apoio às turmas que lecionam;*

**1.2.9.** *Assim, a alteração de horário de acordo com as pretensões da docente ficará sujeita a duas vicissitudes:*

*1ª o horário será ilegal, de acordo com o exposto no ponto 1.2.4.;*

*2ª os alunos das turmas que a docente leciona ficarão sem apoio, pelas razões referidas em 1.2.7..*

**1.2.10.** *A Direção deste Agrupamento considera, pelos motivos mencionados, não poder proceder à alteração solicitada. Acresce ainda o facto de a referida docente ter um dia e duas tardes sem componente letiva, benesse que poucos docentes poderão disfrutar nos dias que correm.*

**1.2.11.** *Neste contexto, venho por este meio e, novamente, solicitar a V. Exa parecer sobre o assunto em apreço”.*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** O presente parecer é emitido no âmbito das atribuições da CITE, previstas nas alíneas a), e) e f) do artigo 3.º do Decreto-lei n.º 76/2012, de 26 de março.

- 2.2.** 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”.
- 2.2.1.** Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).
- 2.2.2.** 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”.
- 2.2.3.** 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).
- 2.3.** 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”.

**2.3.1.** 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”.

**2.3.2.** 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”.

**2.3.3.** É de salientar o preceituado nos n.ºs 3 a 10 do artigo 57.º do Código do Trabalho, sobre o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível,

“3 - No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 – No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.



5 – Nos cinco dias subseqüentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subseqüentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 – Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 2, 3, 5 ou 7”.

**2.4.** Antes de mais, é necessário esclarecer que o horário requerido pela trabalhadora a que a entidade empregadora faz referência para dizer o que consta do ponto 1.2.4., nomeadamente, no que se refere ao



intervalo de almoço para os alunos, foi ultrapassado pelo novo requerimento da trabalhadora, apresentado em 13.11.2014, em que esta solicita “a marcação das horas letivas ou não letivas às segunda-feira, terça-feira, quarta-feira e sexta-feira, em tempos que deverão ocorrer entre as 8:30h e as 16:35h, tendo ainda em atenção a marcação de reuniões”.

- 2.5. No que respeita à alegação da entidade empregadora de que “os alunos das turmas que a docente leciona ficarão sem apoio, pelas razões referidas em 1.2.7.”, deveria aquela ter apresentado estas ou outras razões que entendesse justificarem a sua intensão de recusa do horário em cumprimento dos procedimentos a que está obrigada por via do preceituado no artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.6. O legislador não prevê que os prazos previstos no citado artigo 57.º se possam suspender ou interromper por quaisquer motivos, antes prevê uma cominação se aqueles forem ultrapassados.
- 2.7. Na verdade, a trabalhadora apresentou um pedido de trabalho em regime de horário flexível e a entidade empregadora não cumpriu os prazos dos procedimentos a que alude o citado artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, nos termos do n.º 8 deste preceito considera-se que o empregador aceita o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer no sentido do AGRUPAMENTO..., aceitar e aplicar o pedido de horário flexível, apresentado pela sua trabalhadora com responsabilidades familiares ...
- 3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.
- 3.3. A CITE delibera, também, enviar o presente parecer ao respetivo organismo inspetivo para os efeitos legais aplicáveis, caso esta Comissão não tenha conhecimento de que a situação em causa se encontra resolvida, nos trinta dias seguintes à receção deste parecer pelo...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE MARÇO DE 2015**