

PARECER N.º 335/CITE/2016

Assunto: Queixa apresentada pelo trabalhador ... - conciliação da atividade profissional com a vida familiar e assédio moral - contra o ... - ...
Processo n.º 165 – QX/2015

I – OBJETO

1. Em 3.2.2015, foi recebida na CITE exposição do trabalhador ..., na qual refere o seguinte, conforme se transcreve:

“1. Tomei conhecimento de que havia obtido colocação na ..., no dia 9 de setembro de 2014, pelas 20,00 horas.

2. Compareci na escola de colocação na manhã do dia seguinte, 10 de setembro, tendo informado oralmente o Sr. Diretor da minha necessidade de recurso à flexibilização do horário de trabalho, o que foi expressamente recusado.

3. Perante esta recusa, de imediato tratei de formalizar o pedido de flexibilização do horário e de obter os documentos comprovativos da situação de facto, a que aconteceu no dia 11 de setembro.

Requeri a atribuição de uma flexibilidade de horário que permita iniciar as atividades nunca antes das 10 horas, para acompanhamento do meu filho menor e para vigorar no ano letivo de 2014/2015.

5. De facto, tal imposição de horário é crucial.

6. *Na verdade, o aqui signatário é pai de um menor com idade inferior a 12 anos, sendo o seu agregado familiar composto por este e pela sua companheira.*

7. *Sucedo também que o menor é portador de doença crónica (Asma) que necessita de tratamentos diários.*

8. *Ora, a sua companheira pratica o seguinte horário de trabalho:
Entrada: 06:00 e saída às 14:30.*

9. *Daqui decorre que o menor depende única e exclusivamente do aqui signatário, uma vez que não existe outra pessoa que possa auxiliar nos cuidados, nomeadamente nos tratamentos e transporte do mesmo para a instituição de ensino que frequenta, sendo que, o horário laboral praticado por esta escola é das 8:45 até às 18 horas.*

Relato de ocorrências

10. *Fui informado do horário atribuído via correio eletrónico, no dia imediatamente anterior ao início das aulas, mais precisamente a 14 de setembro pelas 13:30.*

11. *Verifiquei que as solicitações requeridas não tinham sido atendidas, o que me provocou um estado de ansiedade bastante significativo.*

12. Uma vez que não me era possível comparecer ao serviço antes das 10 horas, tornou-se necessário recorrer aos mecanismos legalmente previstos para, entretanto, poder conciliar o trabalho e as necessidades do meu filho.

13. As turmas atribuídas eram integralmente de cursos profissionais.

Dada a urgência e por considerar que os elementos fornecidos seriam suficientes (atestado comprovativo de agregado familiar, certificado de matrícula do menor e declaração da entidade patronal da mãe), não foi possível anexar este atestado ao pedido de horário flexível.

14. Procurei informar-me sobre os procedimentos adotados naquela escola, o que, dado a sobrecarga de trabalho atípica da preparação de um novo ano letivo, não foi muito fácil.

15. No 3.º dia de aulas, 17 de setembro, convicto de que tinha seguido todos os procedimentos legais, entreguei na secretaria um documento para a reposição das aulas do dia seguinte.

16. Nesse mesmo dia, por volta das 17h, a Sr.ª Subdiretora informou-me telefonicamente que as aulas da turma terminavam mais cedo, pelo que não era possível informar os alunos.

17. *Imediatamente apresentei o meu pedido de desculpa e relatei detalhadamente os motivos imprevistos que me impediram a entrega do documento com maior antecedência.*

18. *A fim de prevenir que esta situação voltasse a suceder, enviei também por correio eletrónico uma proposta alargada, de 4 semanas, para a reposição das aulas daquela turma, dirigida à Sr.^a Subdiretora, ao diretor de turma e à diretora de curso.*

19. *Na manhã do dia seguinte, 18 de setembro, fui notificado do indeferimento do documento entregue na secretaria relativo à reposição de aulas para aquele dia, o que significava que tinha falta aos 2 primeiros tempos.*

20. *De imediato tratei de justificar as faltas ao abrigo do artigo 102.º (desconto de férias), dado que a minha intenção não era faltar, mas sim dar as aulas noutro dia, e estas ocorreram por motivos imprevistos e devidamente documentados.*

21. *Da parte da tarde, quando me encontrava a prestar o meu serviço na biblioteca, fui chamado ao gabinete do Sr. Diretor.*

22. *Na sessão estavam também presentes a Sr.^a Subdiretora e a diretora de curso a quem tinha enviado a proposta alargada de reposição de*

aulas, pelo que imaginei que o propósito da reunião seria a aprovação da mesma.

23. Sucede porém que tal não aconteceu.

24.0 Sr. Diretor, a pretexto do lapso do dia anterior, começou por aplicar uma repreensão verbal, humilhando e causando-me constrangimentos na presença de outras pessoas.

25. Tentei defender-me e explicar a situação, mas não me foi dada essa possibilidade.

26. Informou-me que tencionava recusar a minha justificação de faltas, alegando que esta deveria ter sido submetida com 3 dias de antecedência.

27. Repreendeu-me também por ter enviado a proposta alargada ao diretor de turma e à diretora de curso.

28. Relativamente à proposta para a reposição de aulas, foi-me expressamente proibido voltar a utilizar o tempo letivo marcado no horário dos alunos para esse mesmo efeito, com o argumento de que os outros professores da turma também poderiam pretender exercer esse direito.

29. *Ora, como o plano de recuperação de aulas contemplava exclusivamente a ocupação daquele tempo letivo, de imediato procurei encontrar soluções alternativas.*

30. *Fui informado que naquela turma faltava colocar um professor.*

31. *Sucedede porém que as aulas desse professor eram lecionadas por turnos, o que implicava que teria de lecionar o dobro dos tempos.*

32. *Considerando que foi seria vantajoso para os alunos, (uma vez que não teriam de partilhar o computador e poderiam ter um apoio mais individualizado), enviei nesse mesmo dia um pedido de informação, por correio eletrónico, à Sr.^a Subdiretora sobre a viabilidade dessa possibilidade para repor as aulas de 22 de setembro.*

33. *No dia seguinte, 19 de setembro, fui notificado do deferimento de uma proposta de reposição para o dia 22, submetida anteriormente à reunião com o Sr. Diretor, e do indeferimento da minha justificação de faltas.*

34. *Uma vez que as faltas continuavam injustificadas, procurei repor aquelas aulas nos termos da proposta enviada à Sr.^a Subdiretora no dia anterior.*

35. Esta proposta, que era a última hipótese que conhecia para não ficar com aquelas faltas injustificadas, também foi indeferida, com a alegação de que a minha disciplina (Tecnologias de Informação e Comunicação) não era por turnos.

36. Perante este indeferimento, procurei permutar aulas seguintes com a colega que lecionava o outro turno, de forma a poder lecionar a toda a turma em simultâneo.

37. Comuniquei verbalmente à Sr.º Subdiretora a minha intenção, que na altura não apresentou qualquer objeção.

38. Sucede porém que, para formalizar a permuta, a colega necessitava de, excecionalmente, deslocar um tempo não letivo que cumpria individualmente.

39. Contrariamente ao que é habitual, a deslocação desse tempo letivo não foi autorizada, pelo que não foi possível formalizar o pedido de permuta.

40. Ora, à falta de alternativa, procurei informar-me junto do presidente da Assembleia de Escola sobre os procedimentos a adotar para recorrer ao artigo 102.º do Estatuto da Carreira Docente (desconto de férias), e assim evitar atingir o número de faltas injustificadas que poderiam

conduzir a um processo disciplinar e, eventualmente, ao meu despedimento.

41. Submeti então o pedido na secretaria da escola, cumprindo escrupulosamente as instruções fornecidas.

42. No entanto, fui notificado do indeferimento desse mesmo pedido, nas vésperas do dia da aula a lecionar.

43. Na prática, este indeferimento esgotou as possibilidades que a lei permite de proceder a qualquer alteração, mesmo que temporária, ao horário atribuído, implicando que qualquer ausência resultasse automaticamente em falta injustificada.

44. Perante esta situação, comuniquei os factos à minha companheira, para assim tentar encontrar uma solução que não colocasse em risco a integridade do meu filho.

45. Após várias diligências, foi encontrada uma solução, fruto de um mero acaso e a título excepcional, que me permitia cumprir na íntegra o serviço estipulado para o dia seguinte.

46. Apesar da minha resistência psicológica se encontrar bastante afetada, animava-me o facto de poder estar eminente a minha alteração de horário e assim terminar este autêntico pesadelo, retirando ao Sr.

Diretor a possibilidade de utilizar a minha frágil situação familiar para proceder a estes atos persecutórios.

47. No dia seguinte, 25 de setembro, compareci na escola ao 1.º tempo, cumprindo assim o serviço que me estava atribuído.

48. No final da manhã, fui chamado à secretaria para tomar conhecimento do despacho do Sr. Diretor relativo ao meu pedido de horário flexível.

49. Esperava obviamente que, tendo em consideração a legislação em vigor, este fosse deferido.

50. Na pior das hipóteses, e tendo em conta a lamentável sequência de eventos que venho relatando, poderia o Sr. Diretor comunicar a intenção de recusar o pedido alegando como fundamento exigências imperiosas do funcionamento da escola ou impossibilidade de me substituir, no caso de me considerar indispensável.

51. Não tenho palavras que possam descrever a perplexidade que senti ao tomar conhecimento do despacho do Sr. Diretor, pelo que envio cópia para que possam retirar as vossas próprias conclusões.

52. Apercebendo-me das gravíssimas consequências que aquele despacho poderia ter, optei por evitar a leitura integral do documento, de

forma a manter um mínimo de condições para, discretamente, poder cumprir o restante serviço do dia.

53. Ao longo das horas, o meu estado psicológico foi-se degradando de tal forma que, por volta do final da tarde, já não conseguia evitar momentâneas crises de choro, motivadas não só pelo desespero da minha situação familiar mas também por ver praticamente reduzidos a cinzas todos os projetos que almejava materializar no presente ano letivo.

54. Após uma leitura mais abrangente, fiquei firmemente convicto de que o principal propósito daquele documento seria provocar o meu despedimento, o que me levou a pensar que o Sr. Diretor possa ter-me considerado uma séria ameaça e, por esse motivo, tenha procurado “despachar-me” o mais rapidamente possível, nem que para isso tivesse de recorrer a meios expressamente proibidos por Lei.

55. De facto, tudo me parecia completamente surreal, e não conseguia acreditar que aquela situação estaria efetivamente a acontecer. Senti-me como se fosse um prisioneiro, num campo de concentração isolado da civilização, e, estando o meu filho em perigo, nada poderia fazer para o ajudar.

56. Apercebi-me também de que tinha deixado de conseguir articular as palavras de modo a formar frases corretamente, e que a minha capacidade de escrita era praticamente nula.

57. Queria evitar que a minha família presenciasse o estado em que me encontrava, mas, dado que não dispunha de condições psicológicas que me permitissem resolver autonomamente a situação, pareceu-me que a única solução passaria por solicitar ajuda profissional especializada.

58. Nesse sentido, dirigi-me ao Hospital ..., onde, com bastante dificuldade, consegui encontrar o serviço de urgência.

59. Inteirando-se do meu estado clínico, o médico de serviço prontamente verificou que não dispunha de um mínimo de condições para poder continuar a prestar o meu trabalho, pelo que foi emitido um certificado de incapacidade temporária e marcada uma consulta de psiquiatria para a terça-feira seguinte.

60. No dia seguinte, a 26 de setembro, era necessário comunicar o meu estado de doença à escola.

61. Dado o meu estado de desorientação e a minha incapacidade para a escrita, resolvi recorrer ao meu advogado para me auxiliar nessa tarefa.

62. *Informei-o também do meu pedido de horário flexível e do teor do despacho do Sr. Diretor.*

63. *Comuniquei então telefonicamente à secretaria da escola o meu estado de doença e enviei por correio o respetivo atestado médico.*

64. *Na segunda-feira, 29 de setembro, o meu advogado alertou-me para a necessidade urgente de recorrer do despacho do Sr. Diretor.*

65. *Ficou acordado que a prioridade seria permitir, num curto espaço de tempo, o meu regresso ao trabalho, pelo que outros aspetos que, embora pertinentes, não contribuíam para esta finalidade, foram relevados para 2.º plano.*

66. *Para efeitos legais, considera-se que a notificação do despacho do Sr. Diretor reflete uma comunicação de intenção de recusa do pedido.*

67. *Nesse sentido, foi enviado no final da tarde, por correio registado e com aviso de receção, a apreciação por escrito do referido despacho, contestando a decisão do Sr. Diretor, e cuja cópia se encontra no Anexo 07.*

68. *Na terça-feira, 30 de setembro, recebi uma notificação do Sr. Diretor para obrigatoriamente indicar um mínimo de 3 dias por semana e de 2*

períodos diários de 2 horas 30 e minutos cada, para o efeito de verificação domiciliário de doença.

69. Surpreendeu-me a rapidez com que o Sr. Diretor procedeu à notificação, mas estranhei principalmente o facto de não ter solicitado escusa, principalmente após ter emitido o despacho do pedido de horário flexível nos termos em que o fez.

70. Além disso, havia sérias dúvidas sobre se, perante o atestado médico emitido pelo Hospital ..., poderia, o Sr. Diretor, por sua livre opção, solicitar a verificação domiciliária de doença, de acordo como n.º 1 do art.º 20.º da Lei 35/2014.

71. Dado o curto prazo de resposta e não me encontrar apto para lidar com esta situação, recorri novamente ao meu advogado, que me aconselhou a responder ao Sr. Diretor em conformidade com o solicitado de forma a evitar mais conflitos que poderiam dificultar a concretização dos meus principais objetivos, que passavam pela atribuição de um horário flexível e do meu regresso ao serviço.

72. Respondi então ao Sr. Diretor, de acordo com as instruções do meu advogado e com os propósitos mencionados.

73. Em seguida, dirigi-me ao Hospital ..., a fim de aferir e recuperar o meu estado de saúde.

74. Na consulta de Psiquiatria, (que foi solicitada durante a consulta de urgência do dia 25 de setembro), foi-me diagnosticada ansiedade reativa, tendo sido iniciada terapêutica com diazepam.

75. Iniciei então o tratamento, para que pudesse recuperar e ficar apto a regressar ao serviço o mais rapidamente possível.

76. Esperava que, mediante a apreciação por escrito apresentada, o Sr. Diretor reconsiderasse a sua decisão.

77. Entretanto, os dias passavam e não chegava qualquer resposta, o que veio agravar o meu estado de ansiedade.

78. Fui também informado pelo meu advogado que, caso o Sr. Diretor pretendesse manter o indeferimento, a resolução desta situação poderia ser mais complexa e demorada, tendo-me aconselhado a recorrer ao Sindicato para assim obter um apoio mais especializado.

79. A 16 de outubro tornei-me então sócio do SPN e regularizei antecipadamente as quotizações sindicais necessárias para poder usufruir do apoio jurídico, que foi imediatamente marcado para o dia seguinte.

80. A 17 de outubro, já com apoio jurídico do SPN, foi então solicitada informação por escrito ao Sr. Diretor sobre o andamento do processo e decisões adotadas no mesmo, referentes à apreciação por escrito apresentada a 29 de setembro de 2014, nos termos do art.º 61.º do Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de novembro.

81. Entretanto, a 18 de outubro, e enquanto aguardava por resposta do Sr. Diretor, fui a uma segunda consulta de Psiquiatria, tendo sido emitido um relatório para que a médica de família pudesse continuar a acompanhar o meu estado de saúde.

82. Marquei então consulta com a minha médica de família para o dia 26 de outubro, a quem comuniquei e entreguei o relatório do meu estado de saúde, tendo ela, após inteirada da situação, procedido à renovação do certificado de incapacidade temporária para o trabalho.

83. A 27 de outubro recebi, com registo pessoal, uma comunicação do Sr. Diretor a informar que “o procedimento se encontra a aguardar informação adicional pedida a outra entidade, para melhor instrução da decisão”.

84. Ora, uma vez que é omissa a identificação dessa outra entidade, a comunicação não permite aferir se o processo foi ou não enviado à CITE, pelo que pressuponho que essa omissão tenha sido intencional de forma

a não fornecer qualquer informação relevante e assim dificultar a resolução da situação.

85. Além disso, achei um pouco suspeito o recurso ao registo pessoal, que me pareceu estar a ser utilizado com outras finalidades, nomeadamente para a verificação do dever de zelo, pelo que temi que o Sr. Diretor pudesse estar em busca de subterfúgios que lhe permitissem devastar ainda mais a minha carreira e conseguir assim o meu afastamento definitivo.

86. Como precaução, solicitei um parecer ao departamento jurídico do SPN, no sentido de confirmar que a verificação domiciliária da doença não se aplica se o atestado médico for passado nos termos do n.º 2 do art.º 17 da Lei n.º 35/2014.

87. Perante a confirmação dessa situação, a 10 de novembro de 2014 expus a situação e requeri ao Sr. Diretor que se dignasse dar sem efeito a minha comunicação relativa à indicação dos dias e das horas a que pode ser efetuada a verificação domiciliária Anexo 14.

88. Até hoje, ainda não recebi qualquer resposta a esse meu requerimento, pelo que continuo obrigado, por mero dever de zelo, a permanecer no meu domicílio no período indicado.

89. *Esperava ainda que esta situação pudesse ser alterada após comparecer a junta médica, que, de acordo com a legislação, deveria ter sido solicitado entre 19 e 24 de novembro, mas, até ao momento, ainda não recebi qualquer convocatória.*

90. *De facto, a última carta que recebi relativa a este processo data de outubro de 2014, o que me causa alguma estranheza, uma vez que que a situação não se encontra resolvida.*

Reflexão Crítica e Conclusões

91. *A alteração solicitada ao meu horário é um processo relativamente simples de concretizar.*

92. *De facto, através de uma simulação que realizei, constatei que a minha situação poderia facilmente ter ficado resolvida em menos de 30 minutos, bastando para tal trocar uma das turmas com outra, cujo horário se encontrava a concurso, além de uns pequenos ajustes.*

93. *Também pude constatar que a alteração solicitada não tinha qualquer impacto significativo nos “direitos e interesses de terceiros com valor igual ou superior”, tal como fundamenta o Sr. Diretor, podendo inclusive ter resultado numa melhoria dos seus horários de trabalho.*

94. Além disso, o Sr. Diretor possui uma grandíssima experiência na elaboração de horários, uma vez que já era o detentor do cargo em 2001, quando efetivei naquela escola.

95. Por isso, apenas posso concluir que o indeferimento do meu pedido pouco ou nada tem a ver com as questões técnicas enunciadas no referido despacho.

96. Parece-me, isso sim, estar relacionado com o facto de ter conseguido colocação naquela escola, por minha livre e espontânea vontade.

97. Aludindo a este fundamento, o Sr. Diretor notificou-me através do seu despacho que “a Direção procurará garantir que lhe sejam marcadas outras atividades letivas ou não letivas no horário alegado como inconveniente para o requerente”.

98. Para este caso, as questões técnicas já não são enunciadas como constrangimento ou impedimento, o que vem confirmar as minhas suposições iniciais.

99. Na verdade, já no ano letivo anterior tinha ido a concurso para poder voltar a pertencer ao quadro daquela escola.

100. Uma vez que não fiquei colocado no concurso interno, concorri também para mobilidade interna, tendo inserido aquele estabelecimento no topo das minhas preferências.

101. Como também não fiquei colocado, tentei ainda a recorrer ao mecanismo de permuta, tendo chegado a acordo verbal com um colega pertencente ao quadro daquela escola.

102. Comuniquei a minha pretensão ao Sr. Diretor que, mais tarde, entrou em contacto com o docente com quem pretendia realizar a permuta.

103. Como resultado, o colega informou-me da sua desistência, tendo o acordo ficado sem efeito.

104. No presente ano letivo, permanecia a necessidade de diversificar a minha experiência profissional, de forma a poder evoluir não só como docente mas também como ser humano, uma vez que já leciono na minha escola de provimento há mais de uma década, pelo que resolvi ir novamente a concurso.

105. Tendo em consideração o episódio do ano anterior, que indicava não ser do agrado do Sr. Diretor o meu regresso, optei por alterar as minhas preferências, de forma a passar aquele estabelecimento de ensino de 1.º para os últimos lugares, mais precisamente na 17.ª opção.

106. Mesmo assim, foi com enorme satisfação que tomei conhecimento da minha colocação, que, embora inesperada, poderia representar uma oportunidade única para melhorar a minha formação e poder prestar assim um melhor serviço à sociedade.

107. Sucede porém que o Sr. Diretor não partilhava do meu entusiasmo, tendo-se mostrado surpreendido e desagradado logo que tomou conhecimento da minha colocação.

108. Aparentemente, receou que a minha presença naquela escola pudesse interferir com eventuais práticas menos próprias de um estado de direito democrático.

109. E parece-me ser esse o verdadeiro motivo que levou a esta lamentável sequência de eventos, que, a meu ver, tinha como finalidade única provocar o meu afastamento.

110. Atualmente encontro-me nesta espécie de prisão domiciliária, ilegal mas a que estou obrigado, a que fui condenado em resultado das diligências do Sr. Diretor para combater o “crime” de proteger os direitos do meu filho e de tentar exercer as minhas opções de acordo com a Lei.

111. Finalmente, considero que se encontram esgotadas todas as possibilidades de resolução desta situação sem recorrer a outras

entidades ou a instâncias superiores, dada a completa intransigência e inexistência de colaboração por parte do Sr. Diretor.

Exposta esta situação, venho por este meio requerer a V. Exa apreciação da queixa apresentada, bem como de informações relativas à submissão do meu pedido de horário flexível à CITE por parte da entidade empregadora.

Solicito também que, caso considerem conveniente, comuniquem ao serviço com competência inspetiva no domínio laboral o respetivo parecer. ”

2. Em 24.7.2015, a CITE enviou ofício ao Exmo. Sr. Diretor da ..., no âmbito do princípio do contraditório, ao qual se obteve resposta, em 4.8.2015, conforme se transcreve:

“Na sequência do contacto estabelecido e do V/ Ofício n.º 1845, relativo ao processo em epígrafe, informo V. Exa. que a tramitação e decisão do pedido em causa ficou pendente de informação específica solicitada aos serviços da tutela do ... através do n/ofício n.º 374, de 11/11/2014, designadamente porque, conforme consta dessa exposição (vd. Anexo 1 a esta mensagem):

“Atendendo aos múltiplos e conflitantes interesses e direitos em causa, considero que a situação em apreço exige uma apreciação jurídica de amplitude e profundidade para que não estamos capacitados, pelo que

solicito a V. Ex.^a se digne mandar efetuar análise técnica e jurídica capaz de informar uma decisão compatível com todo o quadro legal aplicável.”

Até à data, ainda não recebemos da n/ tutela, qualquer parecer ou orientação para a tomada de decisão no caso concreto. Por outro lado, verificava-se na ocasião, e manteve-se até agora, entretanto, a situação de baixa por doença do requerente e a subsequente substituição do professor por um docente contratado para efeito.

Em anexo a esse ofício seguiram todos os documentos que constavam dos n/ arquivos sobre o assunto em questão (incluídos também na digitalização anexa antes referida).

Entre as diligências prévias efetuadas, inclui-se um pedido de informação ao ... em que está inserida a escola frequentada pelo menor (vd. anexo 2 desta mensagem), cuja resposta de encontra inclusa como Anexo IV do ofício remetido nesta mensagem como anexo 1). Perante essa confirmação formal, concluiu-se que o pedido do docente alegava um condicionamento externo sem fundamento (horário escolar do menor) e resultaria, quando muito, de uma opção pessoal de deixar o menor na escola mais tarde, quando o poderia deixar mais cedo aos cuidados daquele estabelecimento de ensino, nos dois dias do seu horário/semanário em que tinha que iniciar a sua atividade profissional pelas 08h15min (Anexo V do Anexo 1), sendo certo que o ... informou estar a acolher diariamente as crianças a partir das 07h30min, mediante solicitação dos encarregados de educação, portanto, em horário

perfeitamente compatível com a deslocação a efetuar pelo docente até ao seu local de trabalho a menos de 20Km de distância.

Ainda assim, antes de tomar qualquer decisão, entendemos cuidar de pedir o referido parecer dos serviços das instâncias hierárquicas que nos tutelam.

Perante os factos expostos, sobre as afirmações que o queixoso tomou a liberdade de formular da junto da CITE, entendo, por enquanto, não ser útil pronunciar-me.“

3. Em 3.11.2015, após diversas solicitações, a CITE recebeu do Exmo. Sr. Diretor da ..., e-mail, no qual se anexa o parecer da Direção-Geral dos Estabelecimentos Escolares, conforme se transcreve:

“Assunto: Pedido de esclarecimento - Isenção de horário de trabalho do docente ...

Reportando-nos ao pedido de esclarecimento Identificado em título, relacionado com o requerimento do docente ..., no sentido de que o seu horário/semanário não tivesse qualquer atividade antes das 10:00, com vista ao acompanhamento dos horários escolares do seu descendente de 7 anos de idade, que frequenta o 2.º ano do 1.º CEB, na ..., sita na freguesia de ..., na zona urbana de ..., onde a família também reside, e face ao processo submetido a esta ..., cumpre informar V. Ex.ª que, verifica-se que a o órgão de gestão da ..., no uso da competência que

possui, não conseguiu satisfazer, na sua totalidade, a pretensão do requerente (apenas dois, dos cinco dias em que iniciava atividades letivas no 1.º tempo da manhã), essencialmente, pelos motivos exaustivamente mencionados no seu despacho de 25 de setembro de 2014.

Não obstante, atendendo à especificidade da carreira docente, nomeadamente o Dec. Lei n.º 41 /2012, de 21 de fevereiro, bem como ao Despacho n.º 6/2014, publicado no diário da república 2ª série, n.º 100, de 26 de maio, no âmbito da competência que possui, parece-nos que o órgão de gestão do citado estabelecimento de ensino, nos termos das alíneas c) e d) do ponto 4 do art.º 20.º do DL n.º 75/2008, de 22 de abril, alterado e republicado em anexo ao DL n.º 137/2012, de 10 de julho, procurou de forma legal, acautelar as regras e critérios a observar na organização dos horários dos alunos e eventuais alterações nos horários de outras turmas e docentes.”

4. Foram juntos ao processo os seguintes documentos:
 1. Requerimento de horário flexível, de 11.9.2014;
 2. Horário do docente, recebido por este a 14.9.2014, através de e-mail;
 3. Plano para reposição de aula, enviado pelo docente a 17.9.2014;
 4. Reposição da aula do dia 22, através de e-mail enviado pelo docente à direção da escola, de 18.9.2014;
 5. Despacho de indeferimento, de 25.9.2014;
 6. Certificado de incapacidade temporária ..., de 26.9.2014;

7. Apreciação do despacho, de 29.1.2014;
8. Verificação domiciliária de doença, enviado pela entidade empregadora em 30.9.2014;
9. Resposta à solicitação das horas para a verificação domiciliária de doença, de 30.9.2014;
10. Pedido de informação, de 17.10.2014, enviado pelo trabalhador;
11. Relatório de Psiquiatra, de 18.10.2014;
12. Resposta a pedido de informação, de 27.10.2014;
13. Pedido de anulação de verificação domiciliária, de 10.9.2014;
14. Atestado de asma, de 16.12.2014;
15. Parecer da ..., datado de 19.10.2014, relativamente ao requerimento efetuado pelo trabalhador.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem “(...) *Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam,*

tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.2. A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas “(...) *no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...).*”

2.3. Neste contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os Princípios fundamentais do Estado como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “Tarefas *fundamentais do Estado*”:

(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;

(...) d) Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;

(...) h) Promover a igualdade entre homens e mulheres (...).”

2.4. Seguidamente, na Parte I da CRP Direitos e deveres fundamentais, Título I Princípios gerais, o artigo 13.º sob a epígrafe “*Princípio da igualdade*” estabelece que:

“(…)1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.

2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)”.

2.5. No âmbito da atividade laboral, no Título III Direitos e deveres económicos, sociais e culturais, Capítulo I Direitos e deveres económicos, o artigo 59.º da CRP sob a epígrafe “*Direitos dos trabalhadores*” recomenda:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

a) (...);

b) A 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;

c) (...)”.

2.6. E prossegue, no Capítulo II Direitos e deveres sociais, o artigo 67.º sob a epígrafe “ Família”:

“(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “Paternidade e maternidade”

“(...) 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. (...)”.

2.7. Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III Igualdade e não discriminação, Divisão I Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação, no artigo 25.º sob a epígrafe “Proibição de discriminação”:

“(...) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...)”. (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).

2.8. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.º a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe “Parentalidade”, integrada na Divisão III Igualdade e não discriminação em função do sexo, da

Subsecção III Igualdade e não discriminação da Secção II Sujeitos do Capítulo I Disposições gerais, do Título II Contrato de trabalho:

“(..). 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...).”

2.9. No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe “Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, disciplina:

(..) n.º 1 - “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”.

n.º 2 - “Entende-se 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.

n.º 3 – “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.”

n.º 4 – “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”.

2.10. Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível” dispõe:

“(…) n.º 1 – O trabalhador que pretenda trabalhar (...) 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:

i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

ii (...)

iii (...)

2 – 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.

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 subsequentes 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 subsequentes 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. (...)”.

2.11. Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII Direitos, deveres e garantias das partes, Subsecção I Disposições gerais, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

“(...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

2.12. E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III Horário de trabalho, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

“(...) a) (...);

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...).”.

2.13. Nos termos do artigo 57.º, n.º 1 do Código do Trabalho, o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário flexível, deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com antecedência de 30 dias, indicando o

prazo previsto, o horário pretendido, e declarando que o filho vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

- 2.14.** No caso concreto em apreciação, o trabalhador, ora queixoso, refere que requereu flexibilidade de horário na data de 11.9.2014, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, juntando cópia do pedido.
- 2.15.** No pedido, o trabalhador refere que é pai de um menor de 12 anos de idade e requer que se evite *“estender a mancha horária para antes das 10 horas”*, juntando declaração do agregado familiar.
- 2.16.** Ora, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, o pedido não reúne os requisitos previstos, porquanto o trabalhador não indica a data em que pretende iniciar o horário flexível, não indica o prazo pelo qual pretende exercer este direito e pede apenas que se evite a atribuição de atividades para antes das 10:00h, sendo, por isso expectável que a entidade empregadora possa não ter enquadrado o pedido no âmbito dos referidos artigos.
- 2.17.** Quanto à alegação do trabalhador de que foi vítima de assédio moral no local de trabalho, importa referir que, nos termos do artigo 29.º do Código do Trabalho, *“entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego, no próprio emprego,*

trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.”.

- 2.18.** No entanto, não obstante considerar-se, pela análise dos elementos do processo, que a entidade empregadora não violou o artigo 57.º do Código do Trabalho, não pode concluir-se pelo afastamento de indícios de prática de atos que consubstanciem assédio moral previsto e punido no artigo 24.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera:

- 3.1.** Recomendar à ... que proporcione aos/às trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, nos termos 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.

- 3.2. Remeter o processo à Inspeção Geral da ... para averiguação, atendendo a que do processo resultam indícios da prática de assédio moral.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE JULHO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.