

PARECER n.º 603/CITE/2017

ASSUNTO: Parecer prévio à intenção de 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 1663-FH/2017

I - OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 16.10.2017, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., conforme, sucintamente, se transcreve: "Em cumprimento do estipulado no N.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, envio a V. Exa. cópia do pedido de horário flexível da docente ..., da notificação que lhe foi remetida notificando-a da intenção de indeferir o requerido, acompanhada da respetiva fundamentação, bem como da resposta apresentada pela docente. Não obstante as dúvidas que tenho relativamente à aplicação dos artigos 56.º e 57.º do CT a trabalhadores em funções públicas - tanto mais que a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e alterada pelas Leis n.º 84/2015, de 7 de agosto, n9 18/2015, de 20 de junho n.º 42/2016, de 28 de dezembro, n.º 25/2017, de 30 de maio, n.º 70/2017, de 14 de agosto e pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, contém previsão expressa para as situações de flexibilidade de horário -- requer-se a emissão de parecer por V. Exas. designadamente quanto à aplicabilidade do regime invocado pela docente ao contrato de trabalho em funções públicas, bem como à apreciação do eventual abuso de direito praticado pela docente, nos termos que ficaram exposto na fundamentação da intenção de recusa.

1.2. No seu pedido de horário flexível, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora requerente refere, nomeadamente, o seguinte: "*autorização de trabalho em regime de horário flexível, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro. Eu, ..., professora contratada do grupo ..., desde 7 de setembro de 2017*

(data em que me apresentei), face ao horário de trabalho que me foi atribuído e entregue em mãos no dia 11-09-2017 (segundas, terças, quartas e quintas-feiras das 9h às 10h e das 15h:15m às 17h:30m e sextas-feiras das 15h:15m às 17h:30m) na direção deste agrupamento e pelas mãos da diretora, com reclamação expressa por mim, no mesmo dia, assim que vi o horário e com pedido de alteração alegando incompatibilidade com a minha vida familiar, não tendo visto contempladas as 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 dois filhos menores de 12 anos, ..., ... e ... (bebé de 7 meses ainda a ser amamentada) a viver em comunhão de mesa e habitação (declaração em anexo), acrescido de terem o pai frequentemente ausente por motivos de trabalho, quer em Portugal quer no estrangeiro. Além disto, é de referir que o menor ... apenas pode entrar na escota pelas 9h e tem de sair às 17h30m, horário de funcionamento da escola, e não tem mais ninguém que o possa levar e/ou ir buscar a não ser eu. Tentei dialogar com a diretora para tentar chegar a um acordo em relação ao horário, pedi que mo alterasse pelo menos um pouco, tentei que mostrasse abertura para juntas negociarmos um horário que fosse de comum agrado mas de nada adiantou. A sua postura manteve-se completamente inflexível e recusou qualquer alteração ao horário, chegando mesmo a colocar em causa as 5 horas de amamentação às quais tenho direito por lei, e que já tinha requisitado aquando do momento da minha apresentação no agrupamento, no dia 7 de setembro de 2017, sendo que pedi para me acrescentarem essas horas ao horário de forma a ficar com horário completo já que fiquei colocada num horário incompleto de 17 horas (850 minutos), às quais juntando as 5 horas (250 minutos) de amamentação perfaz um total de 22 horas (1100 minutos). Mais ainda, expliquei que estou a sofrer de uma depressão pós parto e que não possuo ninguém que me possa ajudar com os meus três filhos pequenos, o que de nada valeu também. Solicito assim que o horário de 880 min que me foi atribuído, correspondente a um horário incompleto de 17h do grupo

120 (divididos em períodos de 60min — em conformidade com os tempos letivos do 1.º e 2.º ciclo — e perfazendo um total de 14h e 10min) seja reestruturado o mais brevemente possível, possibilitando que fosse posto em prática no arranque do ano letivo (para os alunos), dia 13 de setembro de 2017, até ao final do ano letivo 2017/2018. Caso tal não seja viável, solicito a flexibilidade horária o mais brevemente possível, no máximo a partir do dia 12/10/2017 (prazo máximo de 30 dias definido na lei para a aplicação do novo horário), até ao final do ano letivo 2017/2018, pelo que solicito que me seja contemplado o seguinte:

- Segundas, terças e quartas-feiras das 9h30m às 16h15m
- Quinta-feira das 9h30m às 12h
- Sexta-feira livre (convém referir que o dia livre é comum em horários de 1100min, muito mais em horários de 850min), ou outro dia que a escola considere mais adequado às suas necessidades, passando assim o horário das 9h30m 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 quarta, quinta e sexta-feira livres e horário com início às 9h30m e término às 16.15m.
- Tempo da componente não letiva de estabelecimento será utilizado para as deslocações entre escolas conforma consta já do horário que me foi atribuído".

1.1.3 Em 02.10.2017, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu em 03.07.2017, conforme se transcreve:

"Por requerimento que deu entrada nos Serviços de Administração Escolar do ... a 12 de setembro de 2017, V. Exa., docente contratada do grupo de recrutamento ..., colocada na ... e a exercer funções, neste Agrupamento, desde 8 de setembro de 2017, para lecionar a disciplina de ..., veio, ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, requerer que lhe fosse concedido o regime de horário flexível, fundamentando a sua pretensão no facto de ser mãe de três filhos menores de 12 anos. Deste modo V. Exa. requereu que fosse contemplado o seguinte horário: segundas, terças e quartas-feiras das 9h30 às 16h15, quinta-feira das 09h30 às 12h e o dia livre à sexta-feira. Subsidiariamente, e, na eventualidade de não ser possível, por imperativos legais, a atribuição de um dia livre,

solicita as tardes de quarta, quinta e sexta-feira livres e horário com início às 9h30 e término às 16h15.

Cumpra ainda acrescentar, porque com interesse para a decisão a tomar, que V. Exa. tem direito a dispensa para amamentação da sua filha menor ... (que tem sete meses de idade) e que, tendo sido colocada num horário incompleto (17 horas), usando do direito que lhe é reconhecido nesse sentido, requereu, aquando da sua apresentação no dia 7 de setembro de 2017 nos Serviços de Administração Escolar da escola sede do Agrupamento, que as cinco horas de dispensa de amamentação fossem acrescentadas ao seu horário, lecionando a totalidade das horas que lhe foram atribuídas. Isto posto, cumprirá liminarmente referir que V. Exa. não requereu que lhe fosse aplicado o regime de flexibilidade horária, nem requereu qualquer horário flexível, ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho. De acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 56 do Código de Trabalho, o horário flexível é "aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário, competindo, não obstante, ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando «os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (...)" (alínea b), n.º 3, do artigo 56º do CT). Dito de outro modo, o horário flexível permite ao trabalhador escolher as horas em que inicia e termina a sua atividade, dentro das margens de tempo determinadas pelo empregador. Ora, o que se verifica é que V. Exa. vem solicitar um horário de trabalho fixo com hora de entrada às 9h30 e de saída às 16h15 às segundas, terças e quartas-feiras e às 12h às quintas, sendo que este tipo de horário não beneficia do regime especial dos horários flexíveis. Para mais V. Exa. vem também solicitar um dia livre, à sexta-feira, ou subsidiariamente as tardes de quarta, quinta e sexta-feira livres, o que menos ainda cabe na previsão daquele regime especial. Acresce que, como decorre do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, o requerido não é de concessão automática, outrossim sempre o deferimento do requerido estaria dependente do confronto do direito de V. Ex. com os direitos com que se encontra em colisão, designadamente os direitos dos alunos necessariamente afetados, direitos que igualmente merecem tutela constitucional bem como os direitos dos restantes docentes, igualmente, afetados. Ora, e neste campo, ainda com respeito por opinião contrária somos de opinião que, com o requerido, V. Exa. age em claro

abuso de direito. Logo no ato de apresentação, antes ainda de lhe ter sido distribuído o horário, V. Exa. como se deixou já dito, usando do direito que lhe é reconhecido nesse sentido, requereu que as cinco horas de dispensa de amamentação fossem acrescentadas ao seu horário, lecionando a totalidade das horas que lhe foram atribuídas. Parece assim que não tinha quaisquer constrangimentos fosse qual fosse o horário que lhe viesse a ser atribuído, uma vez que considerou então não haver qualquer inconveniente em lecionar as horas que lhe fossem atribuídas, e, no horário que lhe viesse a ser distribuído. Conclusão que necessariamente se retira, porquanto, requerendo o que requereu, e desse modo prescindindo do direito a indicar quais as horas em que pretendia amamentar, numa altura em que não conhecia ainda o horário, forçoso é concluir que aceitava tacitamente o horário que lhe viesse a ser distribuído (veja-se o ponto 3.1 da Circular n.... de 18/05/2005, da Direção de Serviços de Gestão de Recursos Humanos). Completado o horário que com o acréscimo das horas de amamentação, passou a horário completo e aceite tacitamente o horário que lhe viesse a ser distribuído, logo que este lhe é comunicado, V. Exa. vem manifestar constrangimentos que, tendo podido solucionar ou minimizar num momento anterior, optou por ignorar. Parece-nos assim manifesto o abuso de direito de que se fala, o que, se mostra suficiente para indeferir o requerido, dando preferência aos direitos com que o requerimento se encontra em colisão. Estes constituem exigências imperiosas do funcionamento da organização escolar que obstam à atribuição do horário de trabalho que V. Ex solicita (ponto 2 do artigo 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) e que a seguir se enunciam:

- 1- A mudança solicitada por V. Ex não salvaguarda os interesses e necessidades pedagógicas dos alunos, de forma idêntica aos horários que estão em vigor (veja-se os horários que integram o anexo 1);*
- 2- Nas turmas com dois níveis o facto da disciplina de ... funcionar a meio da manhã, como V. Ex. pretende, irá arrastar a lecionação de uma ou duas Atividades de Enriquecimento Curricular, de frequência facultativa por parte dos alunos, para meio da manhã, contrariando as orientações legais constantes do ponto 6, do artigo 18 da Portaria n.º 644-A/2015, de 24 de agosto, que refere "As AEC são desenvolvidas, em regra, após o período curricular da tarde. Os alunos dos 1.º e 2.º anos que não frequentam as AEC ficam, deste modo, com uma interrupção de aulas de 60 minutos, comprometendo a frequência de atividades extracurriculares particulares por opção familiar (ballet, natação, entre outras) ou terapias, no caso de alunos com*

necessidades educativas especiais que são marcadas nas instituições especializadas ao final da tarde, conjugando a componente curricular do aluno com a disponibilidade laboral dos encarregados de educação (veja-se os exemplos de horários elaborados a partir da alteração da proposta de V. Ex e que constitui o anexo 2 e o requerimento de um encarregado de educação anexo 3); 3 - Os docentes titulares de turma passariam a ter um período de lecionação com os alunos, com idades compreendidas entre os 6 e os 9 anos, com duração de 30 minutos, das 9h às 9h30, em alguns casos, e das 12h às 12h30 noutros casos e, em situações pontuais, das 16h às 16h30, interrompendo uma componente curricular globalizante, para ser lecionado o ... curricular aos 32 e 42 anos e uma AEC aos 1 e 2 anos (veja-se as células sublinhadas com as cores verde e azul nos horários que constituem o anexo 2). Para além deste tipo de situação não ser conveniente ao nível pedagógico, tem decorrente uma questão solicitada por V. Ex inviabilizaria todos os horários dos técnicos responsáveis por estas atividades e, como consequência, os contratos já celebrados com aqueles que se encontram já colocados e a lecionar (veja-se o anexo 5); 8 As mudanças propostas por V. Ex decorrentes da alteração do horário inicialmente atribuído implicariam a alteração do horário dos catorze professores titulares de turma. A aprovação dos critérios de elaboração dos horários para os alunos do 1 Ciclo pelo Conselho Pedagógico, em resultado das propostas do departamento curricular onde estão presentes os docentes do Grupo de Recrutamento ..., e, posteriormente, pelo Conselho Geral (veja-se anexo 6), foram dados a conhecer aos professores titulares de turma, no final de julho (todos são do quadro do Agrupamento há vários anos, com exceção de uma professora) e nas reuniões realizadas no âmbito da abertura do ano escolar, ficando estes a ter conhecimento das manchas horárias para poderem organizar e conciliar a sua vida profissional com a familiar, antes do arranque do ano letivo, agendado para o dia 13 de setembro; Para além dos constrangimentos supramencionados que decorrem do requerimento de V. Ex, na nossa opinião verifica-se, igualmente, a impossibilidade de a substituir, tornando-se desse modo indispensável (ponto 2, do artigo 572 da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro), pelo facto de ser a única professora do Grupo de Recrutamento ... e não poder solicitar a sua substituição sem autorização expressa do Ministério da Educação. Os motivos que alega não me permitem solicitar a sua substituição no âmbito das minhas competências pois não estão contemplados na legislação em vigor, exceto as horas correspondentes à

amamentação se tivesse decidido retirá-las ao número de horas em que previamente foi colocada (17 horas) (veja-se motivos expressos no anexo 7 -- foto extraída do ...); O facto de ser a única docente deste grupo de recrutamento, não viabiliza a troca de serviço entre docentes por forma de melhorar e de equilibrar horários. De acordo com o previsto no artigo 76, do Estatuto da Carreira Docente, o trabalho individual que integra o horário do professor e que não se encontra marcado no horário e que, no caso de V. Ex, corresponde a 8 horas, inclui a participação em reuniões de natureza pedagógica de presença obrigatória, convocadas nos termos legais, com o objetivo de serem tratados assuntos relativos ao processo de ensino e aprendizagem dos alunos e à articulação curricular, sem prejuízo de outros assuntos provenientes do Conselho Pedagógico, e que decorrem, durante os três períodos letivos, pelas 17h30 ou 18h30, após a atividade letiva dos docentes. No contexto da proposta de horário apresentada por V. Ex e, tendo em consideração solicitada por V. Ex inviabilizaria todos os horários dos técnicos responsáveis por estas atividades e, como consequência, os contratos já celebrados com aqueles que se encontram já colocados e a lecionar (veja-se o anexo 5); 8 As mudanças propostas por V. Ex decorrentes da alteração do horário inicialmente atribuído implicariam a alteração do horário dos catorze professores titulares de turma. A aprovação dos critérios de elaboração dos horários para os alunos do 1 Ciclo pelo Conselho Pedagógico, em resultado das propostas do departamento curricular onde estão presentes os docentes do Grupo de Recrutamento ..., e, posteriormente, pelo Conselho Geral (veja-se anexo 6), foram dados a conhecer aos professores titulares de turma, no final de julho (todos são do quadro do Agrupamento há vários anos, com exceção de uma professora) e nas reuniões realizadas no âmbito da abertura do ano escolar, ficando estes a ter conhecimento das manchas horárias para poderem organizar e conciliar a sua vida profissional com a familiar, antes do arranque do ano letivo, agendado para o dia 13 de setembro; Para além dos constrangimentos supramencionados que decorrem do requerimento de V. Ex, na nossa opinião verifica-se, igualmente, a impossibilidade de a substituir, tornando-se desse modo indispensável (ponto 2, do artigo 572 da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro), pelo facto de ser a única professor do Grupo de Recrutamento ... e não poder solicitar a sua substituição sem autorização expressa do Ministério da Educação. Os motivos que alega não me permitem solicitar a sua substituição no âmbito das minhas competências pois não estão contemplados na legislação em vigor, exceto

as horas correspondentes à amamentação se tivesse decidido retirá-las ao número de horas em que previamente foi colocada (17 horas) (veja-se motivos expressos no anexo 7 -- foto extraída do ...); O facto de ser a única docente deste grupo de recrutamento, não viabiliza a troca de serviço entre docentes por forma de melhorar e de equilibrar horários. De acordo com o previsto no artigo 76, do Estatuto da Carreira Docente, o trabalho individual que integra o horário do professor e que não se encontra marcado no horário e que, no caso de V. Ex, corresponde a 8 horas, inclui a participação em reuniões de natureza pedagógica de presença obrigatória, convocadas nos termos legais, com o objetivo de serem tratados assuntos relativos ao processo de ensino e aprendizagem dos alunos e à articulação curricular, sem prejuízo de outros assuntos provenientes do Conselho Pedagógico, e que decorrem, durante os três períodos letivos, pelas 17h30 ou 18h30, após a atividade letiva dos docentes. No contexto da proposta de horário apresentada por V. Ex e, tendo em consideração contrário da tutela, estamos convictos que estão legais. Em termos pedagógicos, acreditamos que as opções tomadas são as melhores para os alunos, uma vez que a monodocência no 12 ciclo, assegurada pelo professor titular de turma nas áreas de, .., .., .., é um princípio consagrado na Lei, como é possível confirmar no preâmbulo do Despacho normativo n2 4-A/2016, de 16 de junho, contemplando uma gestão mais eficaz e consequente do tempo letivo e maior e melhor articulação dos saberes entre as diferentes áreas. Nos horários dos nossos alunos encontram-se privilegiadas as rotinas, a previsibilidade e o desenvolvimento de uma abordagem globalizante das diferentes componentes do currículo adequadas ao nível etário dos alunos do 1 ciclo. O horário atribuído a V. Ex não teve subjacente qualquer intenção discriminatória pois não foi elaborado com a finalidade de dar resposta à sua situação específica. Já estava concebido antes da colocação e da sua aceitação voluntária na plataforma da DGAE, em data posterior à abertura do ano escolar. Face a tudo quanto ficou predito, e com os fundamentos que ficaram expostos, é nossa intenção indeferir o requerimento apresentado, concedendo-se a V. Exa, nos termos previstos no artigo 572 do Código de Trabalho um prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta para se pronunciar sobre os motivos de recusa invocados. Após o decurso desse prazo sem qualquer declaração de V. Exa., este documento será submetido à apreciação da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, para que esta entidade emita o parecer previsto no nº 6 do artigo 572 do diploma legal

acima mencionado”.

1.1.4 A trabalhadora recebeu a intenção de recusa em 06.10.2017, tendo procedido à apreciação, que sucintamente se transcreve: *“Em resposta à intenção de recusa do pedido de flexibilidade horária, requerido por mim, ..., no dia 12 de setembro de 2017, cumpre-me expor o seguinte:*

1- Relativamente à questão de ter optado pelo acréscimo das 5 horas de dispensa por amamentação ao meu horário de trabalho, leccionando o total das horas que me foram atribuídas, considero ser uma decisão legal e de caráter pessoal, que não deveria ser aqui exposta. Contudo, pela forma como interpretaram e justificaram esta minha decisão, dando a entender que agi premeditadamente e, inclusive, acusando-me de agir em “claro abuso de direito” (página 2, 5•9 parágrafo), sinto-me na obrigação de fundamentar tal opção, mais ainda quando, em diálogo com a Sra. Diretora, já lhe havia exposto os motivos:

- Como professora colocada a 20 km de distância da escola sede a quase 40 Km de distância da escola mais distante do agrupamento, a diferença monetária entre um horário completo ou um horário incompleto é deveras importante;*
- Como professora contratada, a diferença na contabilização de tempo de serviço entre estar colocada num horário completo ou num horário incompleto, é de suma importância, pois pode ser a diferença entre ter colocação no próximo ano letivo ou não;*
- Como mãe de 3 filhos inteiramente dependentes dos pais, novamente a questão monetária volta a ter uma importância determinante.*

Quanto ao facto de, na altura, não ter requerido que me fosse aplicado o regime de flexibilidade horária, cumpre-me informar que, não tendo conhecimento de qual o horário que me iria ser atribuído, não fazia sentido pedir a flexibilidade, tendo em conta que, sendo ... uma disciplina curricular e tendo eu apenas 14 horas letivas (17 blocos de 50 minutos) para encaixar numa amplitude horária de 25/27 horas, nada me fazia crer que me pudessem atribuir um horário como o que me atribuíram. Devo, no entanto, acrescentar que, desde o momento em que apresentei, sempre procurei chegar a um acordo com a Sra. Diretora, antes de partir para o pedido formal de flexibilidade horária. No dia em que me apresentei, dia 7 de setembro de 2017, não fui recebida pela Sra. Diretora pois estava

ocupada e não podia receber-me. No entanto, fui recebida por outro membro da direção, o qual me informou oralmente qual seria a mancha horária que me iria ser atribuída, dizendo logo que não havia hipótese alguma de quaisquer alterações. Mostrei o meu desagrado e tentei explicar os constrangimentos que me causava na minha vida pessoal e familiar mas mais uma vez a única resposta que ouvi foi que compreendiam a minha situação mas que não podiam fazer nada, e acrescentou ainda que, no ano letivo transato o ... decorreu dentro do horário curricular mas que os Professores Titulares de Turma não ficaram nada satisfeitos e que houve muita pressão por parte deles para que tal não se repetisse, ou seja, eles não queriam ter um horário com saída às 17h30m uma vez ou outra, por isso “empurra-se” o ... para o final da tarde e quem vier ocupar esse lugar que se “desenrasque”. Não estendi a conversa pois de nada iria adiantar. No dia lide setembro de 2017, dirigi-me à escola sede do agrupamento para uma reunião para a qual fui convocada, e imediatamente a seguir à reunião dirigi-me à direção para falar com a Sra. Diretora e tentar chegar a um acordo sobre o meu horário. Expliquei a minha situação familiar, disse que tenho 3 filhos pequenos que apenas podem contar comigo para os ir buscar à escola, que o pai está constantemente ausente em trabalho e que não tenho por perto que me possa ajudar. Acrescentei também que estava a passar por uma complicada pois estou com uma depressão pós parto e por isso queria tentar resolver as coisas “a bem”, tentar encontrar um meio termo para que a situação não se arrastasse e as aulas pudessem começar logo com os horários bem estabelecidos, após alterações feitas ao meu horário. A única coisa que obtive desta conversa foi um enorme “não”, disse-me que não alteraria “uma vírgula” ao meu horário e ainda me elevou a voz, me fez sentir humilhada, foi fria e insensível aos meus problemas e tive mesmo que lhe pedir que me falasse em condições pois como já havia referido estou com uma depressão pós parto e não aguento estar num ambiente daqueles. Deu ainda palpites acerca da minha vida pessoal e de como deveria gerir os meus gastos, dizendo-me que teria de colocar os meus filhos num ATL para poder cumprir aquele horário e que se não tivesse dinheiro para isso teria de “cortar noutras coisas”, disse-me para pedir ajuda a uma mãe de um colega de escola do meu filho que o pudesse levar e ir buscar (como se eu fosse entregar o

meu filho a qualquer pessoa), disse que lamentava muito que eu tivesse ficado colocado naquele agrupamento, que eu tenho de estudar bem os agrupamentos de escolas antes de concorrer, que deveria ter concorrido apenas para os agrupamento de escolas perto de minha casa (como se eu, enquanto professora contratada tivesse muita hipótese de escolha) e ainda me ameaçou retirar as horas de amamentação, um direito que é meu. Parece-me claramente que se alguém abusou não fui eu do meu direito, como refere, mas sim a Sra. Diretora do seu poder enquanto Diretora. Em momento algum mostrou abertura ou compaixão. Tentei resolver tudo pelo melhor, mostrei abertura para negociar um horário que agradasse a ambas as partes mas de nada me valeu, pelo que “tendo podido solucionar ou minimizar num momento anterior, optou por ignorar”. Também não compreendo o levou V. Exa. a depreender que, pelo facto de ter optado pelo acréscimo das horas de dispensa de amamentação ao horário, “aceitava tacitamente o horário que lhe viesse a ser distribuído” (página 2, último parágrafo), sem quaisquer constrangimentos, uma vez que, tal como referido no anteriormente, um horário de um professor do grupo ..., pode perfeitamente encaixar na amplitude semanal de 25/27 horas, sem que isso implique entrar todos os dias às 9:00 e sair todos os dias às 17:30, mais ainda se considerarmos que o tempo dispendido com as deslocações em serviço deve ser contemplado como componente não letiva de estabelecimento. 2- “...o horário flexível permite ao trabalhador escolher as horas em que inicia e termina a sua atividade, dentro das margens de tempo determinadas pelo empregador. Ora o que verifica é que V. Exa. vem solicitar um horário de trabalho fixo.... daquele regime especial” (página 2, parágrafos 2 e 3). Segundo a interpretação da lei da Sra. Diretora, um horário fixo, não se encaixa dentro do pedido de um regime de horário flexível. Ora, tendo em consideração que o horário letivo se inicia às 9h e termina às 17:30, não compreendo onde é que o meu pedido colide com a legislação em vigor, visto que a amplitude semanal que indiquei se enquadra dentro do horário escolar. Relativamente à questão do dia livre, reitero que apresentei alternativas, caso, por imperativos legais, não fosse possível atribuir. Parece-me, contudo, que inclusive nesta situação o mesmo é perfeitamente aplicável, uma vez que o meu horário é de 17 horas (14 horas letivas), pelo que num horário do grupo 120, 4 horas diárias

são consideradas um dia de trabalho para efeitos de faltas e dado o reduzido número de horas que tenho de lecionar o meu número de horas não alcança os dias todos da semana. 3- Refere V. Exa. que a mudança por mim solicitada não salvaguarda os interesses e as necessidades pedagógicas dos alunos (pág. 3, ponto 1). No entanto, importa reforçar que leccionar turmas mistas, numa língua estrangeira, com distintos manuais, num horário nada favorecedor da concentração, quando os alunos já se encontram extremamente cansados, também não tem em consideração os critérios pedagógicos que deveriam nortear a leccionação de uma área curricular. 4- "Nas turmas mistas com dois níveis..." (pág. 3, ponto 2). Concordo com sua Exa. quando menciona a legislação em vigor. No entanto, reforço as suas próprias palavras "orientações legais". Ora, nada impede que as AEC sejam desenvolvidas no período designado como curricular. O facto desta alteração comprometer a frequência de outras atividades extracurriculares particulares por opção familiar, não invalida que a minha vida familiar esteja também em causa quando não se efetuou um horário tendo em consideração o seguinte fator: o ... não é uma AEC e não deveria ser confundido com tal. O ..., neste momento, é uma área curricular como qualquer outra, pelo que há alternativas, bastante mais pedagógicas, a ter em consideração aquando da elaboração dos horários (colocar Apoio ao Estudo, Oferta Complementar, Expressões, no final do dia, visto serem áreas que se adequam perfeitamente a ser desenvolvidas num período mais tardio). Além disso, existe sempre a possibilidade, e é o que deveria acontecer em nome das necessidades pedagógicas dos alunos, de não se juntarem turmas apenas para ... Curricular, o que aliás são as orientações da DGAE, conforme resposta a um email onde uma colega pediu esclarecimentos sobre esta matéria que segue em anexo (anexo 1a). Tenho conhecimento de vários agrupamentos onde as turmas mistas em que apenas um dos anos tem ... curricular não são juntas com outras, dando primazia às necessidades dos seus alunos e agindo de forma pedagogicamente correta. Em relação ainda ao ponto 2, onde refere o requerimento de um encarregado de educação onde o mesmo pede para que as atividades de carácter curricular sejam desenvolvidas até às 17h (anexo 3), só vem de encontro ao que tenho dito, uma vez que o ... é uma atividade curricular. Como fará

quando este aluno chegar ao 3º ano e tiver a disciplina de ... curricular? Já já será possível alterar o horário em que esta disciplina é lecionada? Porque um Encarregado de Educação pediu? E o meu pedido? E a minha vida familiar? 5- Relativamente ao facto de que os docentes titulares de turma passariam a ter um período de leccionação com duração de 30 minutos, interrompendo uma componente curricular globalizante, volto a utilizar o argumento anterior: há áreas curriculares que se prestam perfeitamente à utilização desses 30 minutos (expressão musical, expressão dramática, expressão plástica, apoio ao estudo, oferta complementar) uma vez que nada na legislação refere que o tempo letivo das áreas curriculares não pode ser fracionado. A questão legislativa que invoca, admito que me ultrapassa. Porém, sempre houve, no primeiro ciclo períodos de 30 minutos. (...) E se o horário também contempla um período de meia hora antes do almoço? Como fazem para justificar essa falta de 30 minutos, que contempla uma pausa pessoal para almoço? Além disso, como justificam o facto de no ano letivo passado o mesmo ter acontecido, também por pedido da docente de ...? Como conseguiram alterar o horário a esta professora mas não conseguem alterar o meu horário? (anexo 2a) 6- Em relação ao ponto 4, não me posso pronunciar, uma vez que não possuo todos os horários dos professores das AEC, de todos os professores titulares, o mapa de pessoal docente e não docente de todo o agrupamento. Sabendo, no entanto que se trata de um agrupamento, que dispõe de determinada autonomia, parece-me viável flexibilizar o horário de alguns docentes e auxiliares (até mesmo mudança entre escolas), para permitir o ajustamento de horário que peço. Haveria ainda a possibilidade de alterar horários de intervalos consoante a realidade de cada escola do agrupamento. Conheço agrupamentos que têm este tipo de organização e tudo sei que, com compreensão e boa vontade, tudo é possível. Além disso, no momento em que fui falar com a Sra. Diretora e no dia seguinte, quando entreguei o pedido de flexibilização horária, não haviam sido colocados ainda os professores das AEC, nem celebrados contratos, conforme se pode verificar no anexo que enviou (anexo 5), e sei que, pelo menos, na segunda semana de aulas (de 18 a 22 de setembro) os alunos estavam ainda sem AEC's (tenho pessoas conhecidas com filhos a frequentar escolas desse agrupamento), pelo que teria tido muito tempo

para elaborar horários de forma a compatibilizar com o meu pedido de flexibilização horária. O mesmo se pode comprovar pelos horários dos professores das AEC's que anexou (anexo 5) pois apenas um deles tem professor atribuído (um professor já pertencente ao agrupamento e que completa o seu horário com as horas que leciona AEC), sendo que todos os restantes estão em branco, apenas mostram o horário pretendido para o desenvolvimento de cada atividade nas diferentes escolas do agrupamento.

7- No que diz respeito ainda ao ponto 4, continuo a reiterar o que tenho dito. Faltam-me provas de que efetivamente seja impossível alterar os horários dos professores referidos. Parece-me, contudo, altamente improvável que num universo de tantos professores, não seja possível fazer determinadas alterações de horário, de forma a permitir a posta em prática de um único pedido de flexibilização de horário, para conciliação da vida profissional com a vida familiar.

8- Em relação ao ponto 5, mais uma vez reforço que me parece ser impossível que, num universo de tantos professores do agrupamento, não seja possível fazer trocas e ajustes de forma a pôr em prática um único pedido de flexibilização de horário, e os horários que anexa (anexo 2) apenas refletem uma possibilidade dentre de muitas outras, feita como puro intuito de fazer crer que o meu pedido é impossível de ser po O que falta é boa vontade. Os Professores Titulares de Turma não podem no seu horário enquanto decorre o ... e uma AEC? Mas eu posso ter 5h por dia, em 4 dias da semana... Onde está escrito que a componente ci Professor Titular de Turma tem de ser toda "seguida"? Há imensas formas de serem trocadas horas com outros professores, inclusive com os professores dos projetos, de forma a não privar os alunos de nada a que têm direito, mas sim de os favorecer, oferecendo-lhes uma disciplina curricular num horário que melhor se ajusta à sua aprendizagem. Podem muito bem ser deixadas para o final do dia, altura em que os alunos estão mais cansados, as áreas de expressões, o estudo acompanhado, os projetos que menciona, é tudo uma questão de flexibilização, gestão de recursos e boa vontade. O facto de juntarem turmas distintas apenas para a disciplina de ..., além de não ser o desejado nem o aconselhado pela DGAE, como já referi anteriormente (anexo 1a) e muito menos ser o ideal (como se leciona 2 níveis distintos de uma língua estrangeira, com manuais diferentes,

matérias diferentes, em apenas uma hora??) também prejudica essa flexibilização, mas não a torna impossível. Basta colocarem uma AEC a funcionar no mesmo horário do ..., isto no caso de não ser possível separar as turmas, o que seria o ideal para os alunos, ou de alterar intervalos ou a duração dos mesmos, casos que estão previstos na lei. Repare-se que nas escolas onde não há junção de turmas, o “problema” da meia hora sem ninguém para os supervisionar não se coloca

9- O ponto 6, parece-me uma repetição do ponto 1, pelo que não me vou pronunciar. Apenas voltar a mencionar que não podia pedir flexibilização antes de ter conhecimento do meu horário, pois o mesmo poderia, perfeitamente, permitir-me conciliar a vertente familiar com a vida profissional. Quanto aos contratos celebrados com a Câmara, nada iria alterar em termos de números de horas de trabalho, para os colaboradores das AEC, apenas haveria alteração de horários. Continuo, no entanto, a considerar viável colocar o ... dentro do horário curricular, sem interferir com as AEC. Basta fazer algumas alterações.

10- Em relação ao ponto 8, corrija-se que o meu pedido não mexe com a alteração de catorze horários de Professores Titulares de Turma, mas sim de onze, uma vez que apenas quatro das sete turmas que me foram atribuídas são “juntas” apenas para a disciplina de Quanto ao facto de não poder estar presente para ter conhecimento do meu horário aquando das reuniões mencionadas neste ponto, apenas posso valer-me da realidade da tardia colocação dos professores contratados, que, infelizmente, nunca têm possibilidade de manifestar preferências de horário antes do início do ano letivo. Convém mencionar, contudo, que para o pedido de flexibilidade horária respeitei os prazos legais estipulados. Refere V. Exa. que não existe possibilidade de me substituírem. Mais uma vez, admito não compreender o seu ponto de vista, dado que, em altura alguma, tive tal pretensão. Unicamente solicitei um pedido de flexibilidade horária para conciliação da vida familiar com a vida profissional, nunca pedi para ser substituída. Relativamente ao facto de ser a única docente do grupo de recrutamento, como V. Exa. saberá melhor do que eu, nos termos dos artigos 19.º n.º 3, 30.º, n.º 2, e 53.º do Decreto-Lei n.º 75/2008, de 22 de abril, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 137/2012, de 2 de julho, dos artigos 76º a 79.º, 80.º,

n.º 3 e 82.º e 83.º do decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de abril, com última republicação efetuada pelo Decreto-Lei 41/2012, de 21 de fevereiro, posteriormente alterado pelo Decreto-Lei n.º 146/2013, de 22 de outubro, e pela Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro, do artigo 4.º, n.º 3, do Decreto-Lei n.º 139/2012, de 2 de julho, com as alterações que lhe foram introduzidas pelos Decretos-Leis nos 91/2013, de 10 de julho, 176/2014, de 12 de dezembro, e 17/2016, de 4 de abril, de acordo com a alínea 4, do Artigo 7.º: “Os docentes podem, independentemente do grupo pelo qual foram recrutados, lecionar outra disciplina ou unidade de formação do mesmo ou de diferente ciclo ou nível de ensino, desde que sejam titulares da adequada formação científica e certificação de idoneidade nos casos em que esta é requerida”, pelo que esse argumento me parece pouco convincente. Quanto à componente individual de trabalho, nunca a mesma foi aqui posta em causa. O facto de poder haver reuniões após o horário por mim solicitado, não seria o ideal, obviamente, mas apenas implicaria uma organização diferente (e pontual) da minha vida pessoal e familiar, que não seria impeditiva da aplicação do regime de horário flexível. Em termo de conclusão, considero que fiz todos os possíveis por resolver esta situação de forma mais cordial sem ter que recorrer ao pedido de flexibilização de horário. Esgotadas as hipóteses de negociação, restou-me esta alternativa, que apesar de legal, nos desgasta e nos abate, pois, contrariamente, ao que V. Exa. refere, nunca senti qualquer tipo de consideração pela proteção da maternidade e da família, caso contrário, nunca teríamos chegado a este ponto. Um horário como o que me foi apresentado, sem, após inúmeras tentativas de negociação, ter sofrido qualquer tipo de alteração, não revela da parte de V. Exa. a consideração que invoca. Parece-me existir aqui uma enorme falta de boa vontade e uma grave falta de tentativa de flexibilização por parte do empregador à qual a lei obriga”.

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. 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.

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, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a 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. 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

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.
Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

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. No contexto descrito, a trabalhadora requerente referiu: *"face ao horário de trabalho que me foi atribuído e entregue em mãos no dia 11-09-2017 (segundas, terças, quartas e quintas-feiras das 9h às 10h e das 15h:15m às 17h:30m e sextas-feiras das 15h:15m às 17h:30m) na direção deste agrupamento e pelas mãos da diretora, com reclamação expressa por mim, no mesmo dia, assim que vi o horário e com pedido de alteração alegando incompatibilidade com a minha vida familiar, não tendo visto contempladas as 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 ... (bebé de 7 meses ainda a ser amamentada) a viver em comunhão de mesa e habitação (declaração em anexo), acrescido de terem o pai frequentemente ausente por motivos de trabalho, quer em Portugal quer no estrangeiro. Além disto, é de referir que o menor ... apenas pode entrar na escola pelas 9h e tem de sair às 17h30m, horário de funcionamento da escola, e não tem mais ninguém que o possa levar e/ou ir buscar a não ser eu".*
- 2.10. Refere a trabalhadora que o horário que lhe permite conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar seria: *"segundas, terças e quartas-feiras das 9h30 às 16h15, quinta-feira das 09h30 às 12h e o dia livre à sexta-feira. Subsidiariamente, e, na eventualidade de não ser possível, por imperativos legais, a atribuição de um dia livre, solicita as tardes de quarta, quinta e sexta-feira livres e horário com início às 9h30 e término às 16h15."*

- 2.11.** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora, sucintamente: “ Cumpre ainda acrescentar, porque com interesse para a decisão a tomar, que V. Exa. tem direito a dispensa para amamentação da sua filha menor ... (que tem sete meses de idade) e que, tendo sido colocada num horário incompleto (17 horas), usando do direito que lhe é reconhecido nesse sentido, requereu, aquando da sua apresentação no dia 7 de setembro de 2017 nos Serviços de Administração Escolar da escola sede do Agrupamento, que as cinco horas de dispensa de amamentação fossem acrescentadas ao seu horário, lecionando a totalidade das horas que lhe foram atribuídas. Isto posto, cumprirá liminarmente referir que V. Exa. não requereu que lhe fosse aplicado o regime de flexibilidade horária, nem requereu qualquer horário flexível, ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho. De acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 56.º do Código de Trabalho, o horário flexível é “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário, competindo, não obstante, ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando «os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (...” (alínea b), n.º 3, do artigo 56º do CT). Dito de outro modo, o horário flexível permite ao trabalhador escolher as horas em que inicia e termina a sua atividade, dentro das margens de tempo determinadas pelo empregador.
- 2.12.** Acrescenta, ainda, a entidade empregadora que: “Ora, o que se verifica é que V. Exa. vem solicitar um horário de trabalho fixo com hora de entrada às 9h30 e de saída às 16h15 às segundas, terças e quartas-feiras e às 12h às quintas, sendo que este tipo de horário não beneficia do regime especial dos horários flexíveis. Para mais V. Ex vem também solicitar um dia livre, à sexta-feira, ou subsidiariamente as tardes de quarta, quinta e sexta-feira livres, o que menos ainda cabe na previsão daquele regime especial. Acresce que, como decorre do disposto nos artigos 56 e 572 do Código do Trabalho, o requerido não é de concessão automática, outrossim sempre o deferimento do requerido estaria dependente do confronto do

direito de V. Ex. com os direitos com que se encontra em colisão, designadamente os direitos dos alunos necessariamente afetados, direitos que igualmente merecem tutela constitucional bem como os direitos dos restantes docentes, igualmente, afetados. Ora, e neste campo, ainda com respeito por opinião contrária somos de opinião que, com o requerido, V. Ex age em claro abuso de direito. Logo no ato de apresentação, antes ainda de lhe ter sido distribuído o horário, V. Ex, como se deixou já dito, usando do direito que lhe é reconhecido nesse sentido, requereu que as cinco horas de dispensa de amamentação fossem acrescentadas ao seu horário, lecionando a totalidade das horas que lhe foram atribuídas. Parece assim que não tinha quaisquer constrangimentos fosse qual fosse o horário que lhe viesse a ser atribuído, uma vez que considerou então não haver qualquer inconveniente em lecionar as horas que lhe fossem atribuídas, e, no horário que lhe viesse a ser distribuído. Conclusão que necessariamente se retira, porquanto, requerendo o que requereu, e desse modo prescindindo do direito a indicar quais as horas em que pretendia amamentar, numa altura em que não conhecia ainda o horário, forçoso é concluir que aceitava tacitamente o horário que lhe viesse a ser distribuído (veja-se o ponto 3.1 da Circular n.º 6/05 de 18/05/2005, da Direção de Serviços de Gestão de Recursos Humanos). Completado o horário que com o acréscimo das horas de amamentação, passou a horário completo e aceite tacitamente o horário que lhe viesse a ser distribuído, logo que este lhe é comunicado, V. Ex vem manifestar constrangimentos que, tendo podido solucionar ou minimizar num momento anterior, optou por ignorar. Parece-nos assim manifesto o abuso de direito de que se fala, o que, se mostra suficiente para indeferir o requerido, dando preferência aos direitos com que o requerimento se encontra em colisão. Estes constituem exigências imperiosas do funcionamento da organização escolar que obstam à atribuição do horário de trabalho que V. Ex solicita (ponto 2 do artigo 572 da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) e que a seguir se enunciam *"Entretanto e porque na pronúncia da docente, extravasando a apreciação objetiva da situação em apreço, esta tece comentários de cariz subjetivo e que me visam pessoalmente, cumpro-me esclarecer o seguinte: No dia 11 de setembro o pressuposto apresentado para a "negociação" de que a docente faia foi a sua afirmação peremptória de não ter*

possibilidade de entrar às 9h nem de sair às 17h30 e se o horário não fosse alterado 'a bem', a CITE resolveria o problema. Esclareço, igualmente, que em nenhum momento lhe faltei ao respeito nem a humilhei. Repeti, apenas, a informação que o meu adjunto já lhe tinha dado: a alteração pretendida não poderia ser feita pois alteraria o funcionamento das escolas, conflituando com as orientações do Conselho Pedagógico, do Conselho Geral e com a legislação em vigor. Sobre a presumível intromissão na sua vida pessoal, afirmo que nunca o fiz e que alguns dos aspetos do conteúdo exposto, de forma descontextualizada, foram proferidos pela Subdiretora do Agrupamento que com as melhores intenções, e tomando como referência a sua própria experiência de vida (...), foi contrapondo a argumentação apresentada pela docente no sentido de lhe dar sugestões para a resolução do seu problema. Sobre o seu concurso, referi, de facto, que deveria ter em atenção a seleção/ordenação dos Agrupamentos, pois estes quando integram escolas do 12 ciclo distantes entre si e com um número reduzido de alunos condicionam em larga medida a elaboração dos horários."

- 2.13. O fundamento de recusa da entidade empregadora, de que o pedido da trabalhadora é um horário fixo, não colhe, porque de acordo com normativo do 56.º do código do Trabalho *"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"*.
- 2.14. Entende-se por **período normal de trabalho**, nos termos definidos no Artigo 198.º: "O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho."
- 2.15. Conforme definido no artigo 200.º do Código do Trabalho: "1 - Entende-se por **horário de trabalho** a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal. 2 - O horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal. (...)".
- 2.16. Ora, de acordo com as determinações legais referidas impõe-se uma primeira

conclusão: O artigo 56.º do Código do Trabalho refere-se a *horário de trabalho*, sendo este remetido para a definição legal prevista no artigo 200.º do mesmo diploma.

- 2.17. Uma segunda conclusão, decorrente do previsto no n.º 1 do artigo 200.º do Código do Trabalho (entende-se por **horário de trabalho** a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário) e decorrente da parte final do n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, que nos remete para a definição legal de *período normal de trabalho*, prevista no artigo 198.º do mesmo diploma.
- 2.18. Se o conceito de horário de trabalho, aplicado à previsão legal contida no n.º 2 do artigo 56.º do Código do trabalho, se refere à *determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal*, o conceito de período normal de trabalho respeitará, no contexto do n.º 2 do referido artigo 56.º *ao tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana*.
- 2.19. Aqui temos, pois, o alcance legal do artigo 56.º do Código do Trabalho: a possibilidade de o/a trabalhador/a escolher, o horário diário, dentro de certos limites (necessariamente os previstos na lei, nomeadamente, dentro dos períodos de início e de termo, também designados plataformas móveis), o que incorpora, nos termos do artigo 200.º do CT, o intervalo de descanso, bem como do descanso semanal, cumprindo o número de horas a que está obrigado/a a prestar por dia e por semana (designado por período normal de trabalho, nos termos definidos no artigo 198.º do CT).
- 2.20. Diga-se, ainda, a este respeito 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, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a sem, no entanto, descurar os interesses do

empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a, no entanto

- 2.21.** De facto, e como tem sido mencionado em diversos pareceres emitidos por esta Comissão, a indicação pelos/as requerentes da amplitude horária diária em que pretendiam exercer a sua atividade, para melhor gerirem as suas responsabilidades familiares não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, por efeito, também, do previsto no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2 do referido preceito legal, desde que, sejam cumpridas na íntegra as horas contratualmente obrigatórias, o que não sucede no presente caso.
- 2.22.** Analisado o pedido da trabalhadora e os fundamentos de recusa da entidade empregadora, percebemos o constrangimento que um horário, em que às (segundas, terças, quartas e quintas-feiras das 9h às 10h e das 15h:15m às 17h:30m e sextas-feiras das 15h:15m às 17h:30m), ficando assim a docente com um intervalo de cerca de 5 horas em que não tem qualquer aula, o primeiro pensamento seria obviamente, que fosse feito um esforço, para que pelo menos num dia ou dois esta disparidade em relação ao horário dos colegas não se verificasse, por uma questão de igualdade.
- 2.23.** Quando a docente, ora requerente, fez essa sugestão, solicitou :"segundas, terças e quartas-feiras das 9h30 às 16h15, quinta-feira das 09h30 às 12h e o dia livre à sexta-feira. Subsidiariamente, e, na eventualidade de não ser possível, por imperativos legais, a atribuição de um dia livre, solicita as tardes de quarta, quinta e sexta-feira livres e horário com início às 9h30 e término às 16h15 " Tal não foi aceite, tendo a entidade empregadora referido, "As mudanças propostas por V. Exa. decorrentes da alteração do horário inicialmente atribuído implicariam a alteração do horário dos catorze professores titulares de turma. A aprovação dos critérios de elaboração dos horários para os alunos do 1 Ciclo pelo Conselho Pedagógico, em resultado das propostas do departamento curricular onde estão
- Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

presentes os docentes do Grupo de Recrutamento ..., e, posteriormente, pelo Conselho Geral (veja-se anexo 6), foram dados a conhecer aos professores titulares de turma, no final de julho (todos são do quadro do Agrupamento há vários anos, com exceção de uma professora) e nas reuniões realizadas no âmbito da abertura do ano escolar, ficando estes a ter conhecimento das manchas horárias para poderem organizar e conciliar a sua vida profissional com a familiar, antes do arranque do ano letivo, agendado para o dia 13 de setembro; Para além dos constrangimentos supramencionados que decorrem do requerimento de V. Ex, na nossa opinião verifica-se, igualmente, a impossibilidade de a substituir, tornando-se desse modo indispensável pelo facto de ser a única professora do Grupo de Recrutamento ... e não poder solicitar a sua substituição sem autorização expressa do Ministério da Educação”.

2.24. Assim, apesar de serem compreensíveis os argumentos da docente, o fundamento de recusa por parte da entidade empregadora, de que a docente é insubstituível, parece contudo estar aqui verificado, por ser a única docente a lecionar a disciplina de ... naquele agrupamento. No entanto, como é referido pela Diretora do ... – ..., sempre poderá ser o Ministério da Educação a autorizar a alteração dos horários, para que pelo menos haja um equilíbrio de esforços, entre os catorze docentes, e não seja apenas a docente, ora requerente, a ter um horário extravasado, não conseguindo, conciliar a sua vida pessoal com a sua vida profissional.

2.25. Tendo sido concretizadas as exigências imperiosas do funcionamento do ... – ..., bem como impossibilidade de substituir a docente de ..., cremos estar assim justificada a impossibilidade de concessão do horário requerido, pela docente, ora requerente.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1. Em face do exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa formulada pela empresa ..., ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora,
- 3.2. A entidade empregadora, futuramente ao elaborar os diversos horários deve proporcionar a todos os trabalhadores condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, de forma a que haja um equilíbrio, e uma dispersão de esforços por todos, pois como se compreende, não pode haver entre início e termos do horário de trabalho, 5 horas em que a docente/es não têm qualquer actividade e estão forçados a estar na escola, devem atender, respetivamente, ao n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 8 DE NOVEMBRO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.