

RESPOSTA DA RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 575/CITE/2018

ASSUNTO: - Resposta à Reclamação do Parecer n.º 575/CITE/2018. Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 2711-FH/2018

I – OBJETO

1.1. Em 13.11.2018, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., reclamação do Parecer n.º 575/CITE/2018, de 17.10.2018, para tanto refere o seguinte:

“(...)”

1. O ... foi notificado da decisão da CITE no processo referenciado em epígrafe, por ofício datado de 17.10.2018, apenas rececionado em 19.10.2018.

2. Assim sendo, a presente Reclamação é deduzida tempestivamente por ainda se encontrar dentro do prazo legal de 15 dias, nos termos do disposto no artigo 191º do CPA.

3. A CITE fundamentou o seu parecer desfavorável nos seguintes termos: “(...) 2.38. A intenção de recusa apresenta-se vaga e genérica, com total ausência dos motivos objetivos que demonstrem inequivocamente que o horário de trabalho solicitado coloque em causa o funcionamento daquele estabelecimento escolar, pois não apresenta factos na intenção de recusa que a fundamentem. (...)”

4. O ... refuta integralmente a leitura da CITE expressa no ponto anterior, na medida em que, em linguagem escolar, perfeitamente perceptível no meio educativo, e em particular pela docente visada, a invocação do horário letivo vigente e a organização do ano letivo 2018-2019, previamente elaborada significa, designadamente:



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

a) *Que o horário solicitado não corresponde ao horário de funcionamento do agrupamento que se inicia às 8.15h; Facto que a CITE não relevou na sua apreciação.*

b) *Que o mesmo traria prejuízo para os alunos que teriam de sofrer alterações radicais nos horários, com falhas ou sobrecarga de aulas;*

c) *Que implicaria um prejuízo enorme para outros docentes que teriam de alterar os seus horários (previamente elaborados à contratação da docente, no estrito respeito das normas do Estatuto da Carreira Docente e Organização do Ano Letivo para libertar a docente ..., no período pretendido, a saber todos os dias a partir das 14h;*

d) *Dificuldades nos espaços, pois seriam necessárias salas de aulas que não se encontram disponíveis;*

5. *Em suma, a pretensão a ser atendida colocará em causa o funcionamento do estabelecimento escolar e não sendo exequível a substituição da docente, a sua indispensabilidade resulta demonstrada, pois caso assim não fosse, os alunos ver-se-ão privados de uma parte da sua componente letiva.*

6. *O ... sublinha que o pedido de horário flexível solicitado pela docente não respeita os limites do horário letivo devidamente aprovado, isto é, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, não tendo a CITE sequer relevado este facto.*

7. *O ... foi sensível ao pedido efetuado pela docente pois, apesar de, já desde 1 de setembro de 2018, ter todos os horários e turmas devidamente realizados e planificados, procurou ir ao encontro do pedido efetuado pela docente.*

8. *No horário atribuído à docente, como se pode constatar a Direção do ... possibilitou à docente um horário flexível e compatível com o exercício pleno da parentalidade.*

9. *Acrescenta-se que a docente, tendo em conta o artigo 57.º do Código de Trabalho não apresentou qualquer documento comprovativo da necessidade de acompanhamento de menor, nomeadamente: Horário escolar do menor, outras necessidades específicas de acompanhamento do menor (caso existam), Horário do outro progenitor e Declaração quanto à intenção (ou não) de vir a solicitar autorização para acumulação de funções nos termos do estatuído na Portaria n.º 814/2005, de 13 de fevereiro.*

10. *O ... realça a especificidade da Carreira Docente e sublinha a necessidade de adequação do Código do Trabalho ao Estatuto da Carreira Docente e às normas emanadas pela ..., nomeadamente pelo ministério da educação, no que concerne à elaboração de horários.*

11. *Convém esclarecer que as escolas são estabelecimentos aos quais está confiada uma missão de serviço público, cabendo a estas a prossecução de todas as tarefas com vista à proteção do primordial interesse da criança.*

Conclusão

12. *O ... entende que a CITE ao deferir a atribuição do horário solicitado pela docente, no intervalo compreendido entre as 8h00 e as 14h00 não teve em conta:*

- a) *Que o Horário aprovado pelo Conselho Pedagógico e Conselho Geral do ... especifica claramente que as atividades letivas iniciam às 8h15 e não às 8h00.*
- b) *O prejuízo que irá causar essa alteração no horário dos alunos e dos outros docentes, também trabalhadores aos quais deve ser permitida a conciliação dos deveres patronais com a vida familiar.*
- c) *Que o horário dos docentes se organiza em minutos, isto é, 1100 minutos na componente letiva e 150 minutos na componente não letiva:*
- d) *Que tem de ser respeitado o período de intervalo dos alunos, sendo que, esse tempo não é contabilizado no horário da docente;*
- e) *Que deve ser respeitado o horário do almoço dos alunos, tal como é norma a nível nacional.*
- f) *Que o trabalhador deve apresentar os documentos comprovativos da necessidade de acompanhamento de menor, o que não aconteceu.*
- g) *Que a Docente se manifestou inflexível em efetuar pequenas alterações ao seu pedido.*
- h) *Que o ... não possui meios humanos para substituir a docente.*

Posto isto,

13- O ..., considera que o parecer da CITE enferma de erro de análise não respeitando as normas aplicáveis que conformam a elaboração dos horários, constantes do Estatuto da Carreira Docente, Organização do ano letivo 2018 (OAL 2018- Ministério da Educação), Decreto-Lei 75/2008 e Regulamento interno do Agrupamento.

14- Solicita a revogação do parecer 575/CITE/2018, no âmbito do Processo nº 2711-FH/2018.

15- Importa concluir a reclamação referindo que, sem prescindir do direito de reclamação, o ... vai diligenciar, no sentido de, dentro das possibilidades da escola, aprimorar o horário da docente, dando cumprimento ao parecer.”.

- 1.2.** Por ofício de 28.11.2018, a CITE notificou a trabalhadora, por carta registada, com aviso de receção, da reclamação realizada pela entidade empregadora, na sequência da notificação do Parecer n.º 575/CITE/2018, de 17 de outubro de 2018, nos seguintes termos:

“(…)

Atendendo a que os/as interessados/as têm direito a impugnar os atos administrativos solicitando a sua revogação, anulação, modificação ou

substituição, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 184.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), e que, apresentada reclamação, o órgão competente para a decisão deve notificar aqueles que possam ser prejudicados pela sua procedência para alegarem, no prazo de 15 dias úteis, o que tiverem por conveniente sobre o pedido e seus fundamentos, conforme determina no n.º 1 do artigo 192.º e o artigo 87.º do CPA, solicita-se a V. Exa. que se pronuncie, caso assim o entenda, sobre a reclamação apresentada pela sua entidade empregadora.

Mais se informa que na análise da resposta que venha a ser apresentada por V. Exa. apenas se pode ter em conta os argumentos relativos à reclamação apresentada e não outros que possam consubstanciar uma nova apreciação à intenção de recusa.”.

- 1.3.** A trabalhadora, notificada em 03.12.2018, para se pronunciar, apresentou resposta ao ofício acima mencionado, por carta registada com aviso de receção, expedida em 24.12.2018, dentro do prazo legalmente previsto, tendo sido rececionada na CITE, em 27.12.2018, conforme se transcreve:

“(…)

1. O Reclamante, tanto quanto se alcança das razões por este apresentadas — e que são transcritas na notificação feita à signatária, através do ofício 2441/2018 — assenta a respetiva discordância sobre o teor e sentido do Parecer da CITE num conjunto de alegados factos e juízos que, a nosso ver e com todo o respeito, não podem proceder.

2. Assim, circunscrevemos a presente pronúncia com referência a cada um dos argumentos alegados pelo Reclamante.

2.2. «o horário solicitado não corresponde ao horário de funcionamento do agrupamento que se inicia às 8.15h».

2.2.1. A referida afirmação não tem qualquer suporte factual. Com efeito,

2.2.2. A Signatária, como se alcança do seu requerimento, solicitou a atribuição de um horário flexível e que «na distribuição de serviço letivo e não letivo (...) passe a estar compreendida ao longo dos dias da semana entre as 8 horas e as 14 horas, de forma contínua e até seis horas consecutivas diárias (...). (cf. n.º 3 do seu requerimento).

2.2.3. à data do seu requerimento, a signatária não sabia sequer que no ... o respetivo funcionamento apenas se iniciava às 8.15 horas (note-se que a signatária iniciou as correspondentes funções em 1.09.2018, mediante contrato a termo, e apresentou o seu

requerimento de atribuição de horário flexível em 3.09.2018, como se alcança dos Docs. 1 e 2 juntos). Contudo,

2.2.4. Mesmo tomando por referência as 8.15 horas como início de funcionamento do agrupamento, sempre entre as referidas 8,15 horas e as 14.00 horas seria objetivamente viável a atribuição do horário solicitado, já que esse período comportaria a inclusão da totalidade da componente letiva e não letiva. Aliás,

2.2.5. Basta ter presente o horário efetivamente atribuído (o constante do Doc. 3 junto) para assim se concluir.

2.3. «que o mesmo traria prejuízo para os alunos que teriam de sofrer alterações radicais nos horários, com falhas ou sobrecarga de aulas».

2.3.1. O argumento é manifestamente conclusivo e porque não evidenciado em factos concretos, não permite naturalmente contraditório. Contudo,

2.3.2. Sempre se dirá que o Reclamante inverte os termos da questão. Com efeito,

2.3.3. Como se disse já, a signatária solicitou a atribuição do horário flexível em 3.09.2018, ou seja, antes de os horários dos docentes se encontrarem aprovados e divulgados. (cf. Doc. onde se evidencia que apenas em 12.09.2018 os horários foram aprovados pelo Diretor do Agrupamento). Ora,

2.3.4. Caso tivesse sido ponderado o requerimento da signatária e aprovado o seu horário em conformidade com a sua pretensão, nenhuma “alterações radicais” nos horários dos alunos se poderiam verificar, pois que os horários dos alunos surgiram naturalmente compatibilizados.

2.3.5. Não pode, contudo, deixar de se referir que a preocupação expressa pelo Reclamante não foi impeditiva de, já em pleno curso do ano letivo, duas docentes do Grupo 500 (no qual a signatária se encontra integrada) terem sido admitidas para substituição de outras duas docentes já com horário atribuído, e ter-lhes sido atribuído horário não coincidente com aqueles. Ora, neste caso, afigura-se que o Reclamante não viu qualquer obstáculo a tal alteração, mormente em sede de alegado «prejuízo para os alunos».

2.4. «Que implicaria um prejuízo enorme para outros docentes que teriam de alterar os seus horários (...».

2.4.1. Repete-se aqui o que se deixou dito quanto ao argumento antecedente.

2.4.2. Acrescenta-se, contudo, que mesmo que assim fosse, o Reclamante parece ignorar que a proteção conferida legalmente aos trabalhadores pais de menores de 12 anos traduz uma discriminação positiva relativamente aos demais trabalhadores que não são destinatários daquela proteção legal, pelo que invocar como impeditivo da atribuição de horário flexível um eventual prejuízo que possa daí derivar para estes trabalhadores, traduziria violação do princípio da igualdade consagrado constitucionalmente, na medida em que este princípio postula que se dê tratamento igual ao que for essencialmente igual e que se trate diferentemente o que for essencialmente diferente, aliás como o Parecer da CITE sob reclamação já assinalara.

2.5. «Dificuldades nos espaços. pois seriam necessárias salas de aulas que não se encontram disponíveis»

2.5.1. Uma vez mais o Reclamante vem invocar “razões” que não concretiza, nem demonstra. Contudo,

2.5.2. A signatária não alcança como é que uma alteração de horário de um docente e a natural atribuição a outro ou outros docentes dos tempos letivos libertados com essa alteração possa implicar a necessidade de mais salas.

3. Na Reclamação o Reclamante aduz, ainda, outras “razões” que, em seu entendimento, justificam a revogação do Parecer emitido pela CITE. A saber:

3.1. «Que o horário dos docentes se organiza em minutos, isto é, 1100 minutos na componente letiva e 150 minutos na componente não letiva»;

3.2. «Que tem de ser respeitado o período de intervalo dos alunos, sendo que, esse tempo não é contabilizado no horário da docente»;

3.3. «Que deve ser respeitado o horário do almoço dos alunos, tal como é norma nacional»;

3.4. «Que o trabalhador deve apresentar documentos comprovativos da necessidade de acompanhamento de menor, o que não aconteceu»;

3.5. «Que a Docente se manifestou inflexível em efetuar pequenas alterações ao seu pedido»;

3.6. «Que o Agrupamento (...) não possui meios humanos para substituir a docente».

4. Em resposta às transcritas “razões” apenas se oferece dizer o seguinte:

4.1. É óbvio que o horário dos docentes se organiza em minutos. Não se vê é o que isso releva para a questão em apreço. Com efeito,

4.2. Os tempos letivos e não letivos (organizados em minutos) estão espelhados no horário atribuído à signatária. E, caso fosse atribuído o horário flexível solicitado, os mesmos tempos letivos e não letivos (sempre organizados em minutos) passariam a situar-se, em todos os dias da semana, entre as 8.15 horas e as 13.00 horas. Com efeito,

4.3. Tendo por referência o horário atribuído à signatária, facilmente se constata que se os 8 (oito) tempos localizados na segunda feira (entre as 14.00 horas e as 16.00 horas) e na quinta e sexta feira (entre as 14.00 horas e as 16.00), fossem deslocados para cada um dos dias de semana, na parte da manhã, a signatária iniciaria, todos os dias, o seu horário às 8.15 horas e terminaria às 13.00 horas ou, no caso de haver necessidade de prever um intervalo nos tempos letivos ou não letivos, em cada um dos dias da semana, sempre a atividade da signatária terminaria às 14.00 horas. E,

4.4. Tal horário respeitaria, como é óbvio, “o período de intervalo dos alunos” e, bem assim, o seu horário de almoço. Acresce que,



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

4.5. Já no que respeita à alegada “inflexibilidade” da signatária para «efetuar pequenas alterações ao seu pedido» não se sabe do que é que o Reclamante fala, pois que nunca foi pelo ele proposto o que quer que seja a esse respeito, a não ser, já depois de emitido o Parecer da CITE, o mesmo ter afirmado estar disponível para “aprimorar” o horário da signatária, sem nunca esclarecer em que se traduzia tal aprimoramento. Aliás,

4.6. O Reclamante, em recente ofício dirigido à signatária, (cf. Doc. 4 junto), esclarece que a sua disponibilidade para “aprimorar” o horário da signatária não significa «atribuir o horário solicitado» e, ainda assim, condicionado à apresentação: «a) do Horário escolar do menor a acompanhar, autenticado pela escola; b) Outras necessidades específicas de acompanhamento do menor (caso existam); c) Horário do outro progenitor; d) Declaração quanto à intenção (ou não) de vir a solicitar autorização para acumulação de funções nos termos estatuídos na Portaria n.º 814/2005, de 13 de fevereiro».

4.7. Ora, estes parecem ser “os documentos” que o Reclamante, na reclamação apresentada, designa por «documentos comprovativos da necessidade de acompanhamento de menor».

Porém,

4.8. Não se alcança — e o mesmo não esclarece — em que comando legal se estriba tal exigência.

Aliás,

4.9. A exigência feita pelo Reclamante de apresentação da «Declaração quanto à intenção (ou não) de vir a solicitar autorização para acumulação de funções» traduz, além do mais, uma insinuação intolerável e injuriosa de que a signatária visa com a atribuição do horário flexível solicitado fins diversos dos por si invocados no requerimento.

5. Assim, concluindo, na visão da signatária, o Parecer sob reclamação não é merecedor da crítica que lhe é assacada pelo Reclamante, não aduzindo este, na sua reclamação, quaisquer argumentos adicionais relevantes para suportar a sua pretensão de revogação do Parecer emitido.

Termos em que a Reclamação deverá ser indeferida e mantido integralmente o Parecer reclamado. O que se requer.”

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Conforme decorre, atualmente, do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, 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, os Estados Membros designam um ou

mais órgãos para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo.

- 2.2.** A CITE é, desde 1979, a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.
- 2.3.** Tem uma composição tripartida e equilátera, constituída por representantes do Estado, representantes das associações sindicais e representantes das associações patronais.
- 2.4.** Esta Comissão, sua composição e respetivas atribuições próprias e de assessoria encontram-se previstas no Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 2.5.** Uma das suas atribuições é a emissão de pareceres prévios no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, conforme o disposto na alínea c) do artigo 3.º do referido Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 2.6.** No âmbito da atribuição conferida a esta Comissão, a CITE emitiu o Parecer n.º 575/CITE/2018, em sentido desfavorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto, conforme fundamentado ao longo do parecer, a trabalhadora elabora pedido de horário flexível nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho,

no qual identifica um período de trabalho diário entre as 8:00h e as 14:00h, de 6 (seis) horas consecutivas, de acordo com o disposto no n.º 4 daquele artigo 57.º, e a intenção de recusa que recaiu sobre o pedido apresenta-se vaga e genérica, com total ausência dos motivos objetivos que demonstrem inequivocamente que o horário de trabalho solicitado coloque em causa o funcionamento daquele estabelecimento escolar, pois não apresenta factos que a fundamentem.

2.5. Tal parecer foi emitido tendo em atenção o pedido da trabalhadora e a intenção de recusa, que instruíram o pedido de parecer prévio dirigido a esta Comissão.

2.6. Os interessados/as têm o direito de impugnar os atos administrativos perante a Administração Pública, solicitando a sua revogação, anulação, modificação ou substituição, podendo para esse efeito reclamar do ato emitido, conforme o previsto nos artigos 184.º e seguintes e 191.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo.

**

2.7. Em 28.11.2017, no cumprimento do previsto no n.º 1 do artigo 192.º do Código do Procedimento Administrativo, a CITE expediu carta registada com aviso de receção à trabalhadora, que esta recebeu dia 3.12.2018, para alegar, no prazo de 15 dias úteis, o que tivesse por conveniente sobre o pedido e os seus fundamentos.

2.8. Cumprido o contraditório estabelecido na lei, importa agora apreciar os fundamentos da reclamação.

2.9. A reclamante sustenta que o Parecer da CITE enferma de erro de análise, não respeitando as normas aplicáveis que conformam a elaboração de horários, constantes do Estatuto da Carreira Docente, Organização do ano letivo 2018 (OAL 2018 – Ministério da Educação), Decreto-Lei n.º 75/2008, e Regulamento Interno

daquele Agrupamento Escolar.

2.10. Esclarece para o efeito que a invocação do “horário letivo vigente e organização do ano letivo 2018-2019”, previamente elaborada, significa que:

- “(...) o horário solicitado não corresponde ao horário de funcionamento do agrupamento que se inicia às 8.15h;(...)”
- “Que o mesmo traria prejuízo para os alunos que teriam de sofrer alterações radicais nos horários, com falhas ou sobrecarga de aulas;”
- “Que implicaria um prejuízo enorme para outros docentes que teriam de alterar os seus horários (previamente elaborados à contratação da docente, no estrito respeito das normas do Estatuto da Carreira Docente e Organização do Ano Letivo para libertar a docente ..., no período pretendido, a saber todos os dias a partir das 14h;”
- “Dificuldades nos espaços, pois seriam necessárias salas de aulas que não se encontram disponíveis.”.

2.11. Em sede de resposta à reclamação, vem a trabalhadora alegar que a Reclamante não aduz, na sua Reclamação, quaisquer argumentos adicionais relevantes para suportar a sua pretensão de revogação do Parecer emitido.

2.12. Quanto aos esclarecimentos prestados pela Reclamante explicativos do teor da intenção de recusa, alega que:

- A afirmação de que **“o horário solicitado não corresponde ao horário de funcionamento do agrupamento escolar, que se inicia às 8:15h”**, não tem qualquer suporte factual, uma vez que, a data do pedido, 3.09.2018, é anterior à aprovação e divulgação dos horários dos docentes, pelo que a Requerente desconhecia qual o horário de funcionamento do agrupamento, bem como tomando por referência as 8:15h como início de período de funcionamento, seria objetivamente viável a atribuição do horário solicitado no período entre as 8:15h e as 14:00h, já que aquele

período comportaria a inclusão da totalidade da componente letiva e não letiva;

- Quanto ao alegado “**prejuízo para os alunos que teriam de sofrer alterações radicais nos horários, com falhas ou sobrecarga de aulas**”, defende a Requerente que tal argumento é manifestamente conclusivo e, porque não evidenciado em factos concretos, não permite o exercício do contraditório;

- No respeitante ao alegado “**prejuízo para os outros docentes**”, **consequente da alteração dos seus horários**, resulta da proteção conferida legalmente aos trabalhadores pais de menores de 12 anos e que traduz uma discriminação positiva relativamente aos demais trabalhadores que não são destinatários daquela proteção legal, pelo que invocar como impeditivo da atribuição de horário flexível um eventual prejuízo que possa daí derivar para estes trabalhadores, traduziria violação do princípio da igualdade consagrado constitucionalmente, na medida em que este princípio postula que se dê tratamento igual ao que for essencialmente igual e que se trate diferentemente o que for essencialmente diferente;

- Por último, relativamente às invocadas “**dificuldades nos espaços, pois seriam necessárias salas de aulas que não se encontram disponíveis**”, refere a Requerente que, mais uma vez, o Reclamante não concretiza nem demonstra a sua afirmação.

2.13. No parecer n.º 575/CITE/2018, a CITE deliberou ser desfavorável à intenção de recusa, procedendo-se de seguida à transcrição da parte que releva para a apreciação da reclamação apresentada:

“ (...)

2.32. No caso em análise, **a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime de trabalho em horário flexível, com distribuição do serviço letivo e não letivo até 6 (seis) horas diárias consecutivas, entre as 8:00h e as 14:00h.**

2.33. Alegou para o efeito pretendido que tem dois (2) filhos, um deles com 10 (dez) anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, e o horário

solicitado destina-se a permitir-lhe prestar o devido e necessário apoio ao seu filho menor de idade, o qual necessita de ser acompanhado, diariamente, após as 15h00m.

2.34. Na intenção de recusa, a entidade empregadora indefere o pedido em função do horário letivo vigente e organização do ano letivo 2018/2019, exarando no pedido o seguinte despacho: “Pedido indeferido em função do horário letivo vigente e organização do ano letivo 2018/2019.”.

2.35. Explanados os motivos das partes, de facto e de direito, cumpre fazer a sua análise e enquadramento jurídico.

2.36. A trabalhadora elabora pedido de horário flexível nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, no qual identifica um período de trabalho diário entre as 8:00h e as 14:00h, de 6 (seis) horas consecutivas, de acordo com o disposto no n.º 4 daquele artigo 57.º.

2.37. Na intenção de recusa do empregador não é feita qualquer alusão ao horário letivo vigente e qual a organização do ano letivo em curso, contudo a informação quanto ao horário letivo de 2018/2109 acompanhou o processo em documento anexo e que se verifica ser a seguinte: - No período da manhã, 8:15h/ 9:05h, 9:10h/ 10:00h, 10:20h/ 11:10h, 11:15h/ 12:05h e 12:15h/ 13:05h; no período da tarde, 13:10h/ 14:00h, 14:05h/ 14:55h, 15:15h/ 16:05h e 16:10h/ 17:00h.

2.38. A intenção de recusa apresenta-se vaga e genérica, com total ausência dos motivos objetivos que demonstrem inequivocamente que o horário de trabalho solicitado coloque em causa o funcionamento daquele estabelecimento escolar, pois não apresenta factos na intenção de recusa que a fundamentem.

2.39. Pelo exposto, conclui-se que a entidade empregadora não demonstra a

existência das exigências de que o legislador no n.º 2 do já citado artigo 57.º faz depender a intenção de recusa do pedido de horário flexível de trabalhador com filho menor de 12 (doze) anos, uma vez que que não apresenta quaisquer factos que fundamentem o despacho que recaiu sobre o pedido, imperativo legal que não foi observado pela entidade empregadora a quem cabe o ónus de fundamentar as exigências imperiosas do funcionamento daquele estabelecimento escolar ou a indispensabilidade de trabalhadora.

2.40. Quanto à interpretação das normas jurídicas aplicáveis, conforme atrás se referiu, dispõe o artigo 56.º, já citado, que o trabalhador escolhe o horário que pretende e a entidade empregadora elabora esse mesmo horário, só podendo recusá-lo quando alegue e demonstre de facto a existência de razões imperiosas de serviço que impeçam a atribuição do horário solicitado ou invoque e comprove que o/a trabalhador/a é insubstituível.

2.41. A lei estabelece no n.º 1 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho, e o n.º 3 do mesmo dispositivo legal regula o modo de proceder do empregador para elaborar o horário solicitado.

2.42. O/A trabalhador/a escolhe o horário, o empregador elabora o horário.

2.43. É doutrina maioritária desta Comissão o entendimento veiculado naquele Acórdão mencionado no ponto 2.26, que o poder de direção do empregador sofre restrições decorrentes do exercício de outros direitos, no caso dos direitos fundamentais dos trabalhadores e trabalhadoras, como sejam os direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família e o direito à maternidade e paternidade, plasmados na Lei Fundamental nos artigos 68.º, n.ºs 1 e 2, e 59.º, n.º1, al. b), no Direito Europeu e no Direito Internacional, na concretização de objetivos de política social e de proteção dos especiais interesses e direitos das crianças.

- 2.44. *Por diverso prisma, sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.*
- 2.45. *Assim, compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar.*
- 2.46. *Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.*

3. III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1. *A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., para trabalhar com distribuição do serviço letivo e não letivo até 6 (seis) horas consecutivas, entre as 8:00h e as 14:00h, de segunda a sexta.*
- 3.2. *O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, das disposições conjugadas do 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 (CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, da Constituição da República Portuguesa.”*

2.14. Explanados os fundamentos da presente Reclamação, a resposta da Trabalhadora no exercício do contraditório e a fundamentação do Parecer em crise,

2.17. Analisemos.

2.18. A Reclamante apresentou Reclamação do Parecer com sentido desfavorável à intenção de recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora. Fê-lo ao abrigo do art.º 161.º, n.º 1, e seguintes, do Código do Procedimento Administrativo, adiante designado por CPA, **com a finalidade de reapreciação dos factos trazidos ao processo, revogando-se o Parecer reclamado e substituindo-se por outro em sentido favorável à intenção de recusa.**

- 2.19.** Estatui o n.º 1 do art.º 165.º, do CPA, que a **revogação** é o ato administrativo que determina a cessação dos efeitos de outro ato, por razões de mérito, conveniência ou oportunidade.
- 2.20.** Não se verificando uma situação de conveniência ou de oportunidade, resta-nos o mérito da decisão consubstanciada no Parecer enquanto ato administrativo.
- 2.21.** Prevê o art.º 167.º, do CPA, no seu n.º 2, alínea c), que os **atos constitutivos de direitos** só podem ser revogados com fundamento na superveniência de conhecimentos técnicos e científicos ou em alteração objetiva das circunstâncias de facto, em face das quais não poderiam ter sido praticados. E o n.º 3 do mesmo dispositivo legal define atos constitutivos de direitos, os atos administrativos que atribuam ou reconheçam situações jurídicas de vantagem ou eliminem ou limitem deveres, ónus encargos ou sujeições, salvo quando a sua precariedade decorra da lei ou da natureza do ato.
- 2.22.** Ora, parece não existirem dúvidas quanto à identificação do **Parecer** como ato constitutivo de direitos, na medida em que reconhece uma situação jurídica de vantagem da trabalhadora, mercê do exercício de um direito especialmente protegido pelo legislador, limitando-se desta forma o poder de direção do empregador que não pode recusar o pedido, mas somente manifestar a sua intenção de recusá-lo.
- 2.23.** No tocante aos **fundamentos do pedido de revogação do ato administrativo**, só poderá alicerçar-se na superveniência de conhecimentos técnicos e científicos ou em alteração objetiva das circunstâncias de facto, em face das quais não poderiam ter sido praticados.

- 2.24.** Pelo exposto, importa analisar se a presente Reclamação e subsequente pedido de revogação do ato estão em conformidade com o disposto no art.º 167.º, do CPA, isto é, se **o pedido de revogação** resulta da existência de factos supervenientes ou de que se tenha obtido conhecimento em momento posterior à emissão do Parecer.
- 2.25.** Analisada a Reclamação e a fundamentação da mesma, não se vislumbra a indicação de conhecimentos técnicos e científicos supervenientes ou alteração objetiva das circunstâncias de facto, mas antes a explicitação exaustiva do que entende significar o teor do despacho de intenção de recusa, o qual se nos afigura padecer de absoluta ausência de fundamentação, bem como a manifestação da sua discordância na interpretação e sentido do Parecer da CITE.
- 2.26.** Assim, e sendo o **objeto da Reclamação** a reapreciação dos factos, não resultando da exposição do Reclamante a invocação de factos novos que por serem novos possibilitem a reapreciação do mérito da decisão, pois limita-se aquela entidade a dirigir críticas ao Parecer e fornecer esclarecimentos quanto ao teor da intenção de recusa, então, o meio processual próprio para impugnar o Parecer desta Comissão é o previsto no n.º 7 do art.º 57.º do Código do Trabalho, designadamente o recurso aos Tribunais para obtenção de decisão judicial que reconheça motivo justificativo da recusa.
- 2.27.** Conquanto, **sempre se dirá, que o pedido da trabalhadora Requerente é anterior à data da aprovação e elaboração dos horários dos docentes, motivo pelo qual teria aquela trabalhadora conhecimento de factos que só posteriormente se verificariam.**
- 2.28.** Mais se diga, quanto ao dever desta Comissão solicitar elementos em falta previamente à emissão de Parecer, que a lei é clara quanto aos documentos que devem instruir o processo 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.

2.29. Mais, resulta da lei que o pedido de horário flexível não necessita de se fazer acompanhar de qualquer documento comprovativo da necessidade de acompanhamento dos menores para efeito de conciliação da vida familiar com o exercício da profissão, bastando a mera declaração por parte do/a requerente de que reúne os requisitos constantes do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.32. Pelo exposto, **conclui-se que a reclamação apresentada não demonstra a existência de factos supervenientes que permitam reavaliar a situação de facto que legitimou o pedido** e, como tal, servirem de fundamento ao pedido de revogação do Parecer enquanto ato administrativo.

2.33. Sendo o Parecer reclamado desfavorável ao Empregador, este só poderá recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

III – DECISÃO

3.1. Na sequência do exposto, a CITE delibera:

- a)** Indeferir o pedido objeto da presente reclamação;
- b)** Manter o sentido do parecer n.º 575/CITE/2018:

3.1. A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário

flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., para trabalhar com distribuição do serviço letivo e não letivo até 6 (seis) horas consecutivas, entre as 8:00h e as 14:00h, de segunda a sexta.

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, das disposições conjugadas do 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 (CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, da Constituição da República Portuguesa.”

c) Comunicar à Entidade empregadora e à Trabalhadora o teor da presente resposta à reclamação.

*

APROVADO POR MAIORIA, DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 9 DE JANEIRO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA.