

## PARECER N.º 518/CITE/2020

**Assunto:** Preterição de formalidades legais no 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 2595-QX/2020

### I – OBJETO

1- A CITE recebeu, em 04/10/2019 da trabalhadora ..., exposição na qual foi referido, o que se transcreve infra:

*“(...)*

*O meu nome é ..., sou ..., na ..., num horário cuja carga letiva é incompleta (18h letivas ao invés de 22h que é o considerado completo), a que acresce a respetiva carga não letiva.*

*Sou mãe de um menino de 5 anos que frequenta um ... da nossa área de residência, cujo período de funcionamento é o seguinte: entrada às 9h e saída (no máximo) às 17h30 (anexo 1).*

***Venho pedir a vossa intervenção**, pois efetuei um pedido de horário flexível, e após algumas diligências para minimizar as alterações necessárias ao meu horário, para que pudesse levar e buscar o meu filho à escola, e após uma ou outra alteração, foi-me negada qualquer outra alteração, havendo ainda momentos em que tenho de optar entre o trabalho ou o acompanhamento do meu filho.*

*Já estabeleci contacto com o vosso departamento jurídico (...), que me deu algumas indicações de como proceder, e que estão a ser feitas, mas entendo que também eu posso expor a situação.*

*Assim, relato, o que se tem passado:*

- **16-08-2019 (6.ª feira)** - São divulgadas as listas de ...;
- **19-08-2019 (2.ª feira)** - Apresento-me na ..., e pergunto pelos horários dos professores para o próximo ano letivo, sendo-me respondido, verbalmente, que ainda não estão concluídos, ao que informo que dado ter um filho menor de 12

*anos, que tenho de acompanhar, gostaria que o meu horário pudesse ser compatível;*

- **01-09-2019 (domingo)** - *Início do meu contrato com a ...;*
- **02-09-2019 (2.ª feira)** - *Envio o requerimento para horário flexível (anexo 2) por email que transcrevo: "Conforme falado aquando da minha apresentação (19-08-2019), tenho um filho com 5 anos e necessito que o meu horário seja compatível com o da escola dele. Assim, envio em anexo o requerimento para que me seja atribuída a modalidade de horário flexível, que entregarei no formato físico no próximo dia 5, de acordo com o calendário pedagógico.";*
- **03-09-2019 (3.ª feira)** - *Recebo resposta, por email, e transcrevo "Vai ser muito complicado atender, totalmente, à sua pretensão, uma vez que os horários já estão elaborados no entanto vou tentar alterar para minimizar os possíveis constrangimentos.";*
- *Ainda neste dia (03-09-2019), tendo em conta a resposta, para minimizar as alterações necessárias ao horário que me viria a ser atribuído, referi algumas condições que me eram possíveis - "Agradeço, desde já, a atenção para com esta situação e as diligências que efetuar no sentido de atender ao meu pedido. Só ontem apresentei o requerimento, em virtude de o meu contrato iniciar em 01-09-2019, não correspondendo a um dia útil, mas quando me apresentei alertei logo para esta situação, pois não tenho mesmo quem leve ou apanhe o meu filho da escola. De salientar, que o horário de saída é aquele de que não posso mesmo abdicar. Relativamente ao horário de entrada poderei conseguir que num dia da semana haja alguma margem de manobra com o meu marido.";*
- **05-09-2019 (5.ª feira)** - *Os horários são distribuídos (anexo 3) e verifico que na maior parte dos dias não é compatível com o horário do JI do meu filho e, logo, não é compatível com o meu pedido. Tive oportunidade de ver alguns dos horários dos meus colegas de grupo disciplinar e verifico que há alguns com manhãs/tardes ou até dias inteiros livres de qualquer componente, logo imagino que outros colegas de outros grupos disciplinares tenham também estas benesses. No próprio dia tento falar com a diretora, não tendo sido possível; falo então com o colega da direção que está na equipa de horários e o mesmo diz-me que não há grande coisa que possa ser alterada, mas que a diretora é que poderá responder; na parte da tarde volto a tentar falar, por telefone, com a diretora, e voltando a não ser possível, sou atendida pela sub-diretora, que me responde novamente que será muito complicado, mas só a diretora poderá autorizar alguma alteração;*

- **10-09-2019 (3.ª feira)** - até este dia fiz algumas diligências presenciais, no sentido de tomar conhecimento de alguma alteração ao horário atribuído, mas não tendo obtido resposta positiva, envio email a perguntar por alterações, visto o início das atividades letivas se estar a aproximar, mas não obtenho qualquer resposta;
- **12-09-2019 (5.ª feira)** - ao final da tarde recebo por email uma alteração ao horário que me foi atribuído (anexo 4), que apenas contempla uma alteração de uma aula, do período da tarde de 3.ª feira, para o período da tarde de 4.ª feira;
- **16-09-2019 (2.ª feira)** - as aulas iniciam e volto a tentar falar com a diretora, que continua a dizer-me que está a ser muito difícil fazer alterações aos horários; É-me proposta uma alteração relativamente à aula de 2.ª feira às 8h20, que legalmente não poderá ser refletida no horário, por eliminar a minha hora de almoço, mas que caso eu aceite é possível. Tendo em conta as consequências que para mim e para os alunos da turma envolvida, adviriam da não alteração, aceitei;
- **19-09-2019 (5.ª feira)** - até este dia fiz mais algumas diligências presenciais, no sentido de ser alterado aquilo que ainda entrava em conflito com a minha vida familiar, mas não obtendo respostas concretas enviei o email que transcrevo "Conforme conversado ontem (4.ª feira - 18/09/2019), ainda faltam as alterações da RDAC de 2.ª feira (17h30), e de 5.ª feira (aula das 8h20 e RDAC das 17h30). Em virtude desta situação, hoje, para não prejudicar os alunos, nem ter falta, vi-me na necessidade de estar presente às 8h20, prejudicando a situação profissional do meu marido, para que pudesse levar o nosso filho à escola. Relativamente à RDAC das 17h30 de hoje, como já referi anteriormente, não poderei mesmo estar presente, e como tal, estando ainda no meu horário de hoje, aguardo que me diga qual o procedimento para justificar a minha ausência. Mais uma vez, agradeço a compreensão e aguardo por envio de horário atualizado.";
- **23-09-2019 (2.ª feira)** - não tendo obtido mais nenhuma resposta, nem alterações ao horário, e estando já ultrapassado o prazo legal de resposta ao meu requerimento, contacto a CITE para obter orientações;
- **24-09-2019 (3.ª feira)** - envio um email à diretora, dando conta de um ajuste conseguido entre colegas, e que me favorece, no sentido de eliminar a reunião de 5.ª feira às 17h30, onde não me é possível estar presente, para a hora de almoço de 4.ª feira (mais uma alteração que não podem refletir no horário, por ocupar a hora de almoço), e transcrevo - "Mais uma 5.ª feira se aproxima, e gostaria que a incompatibilidade no horário se resolvesse, visto que apesar de ser complicado, quando falámos na semana passada disse-me que conseguiria alterar a aula das 8h20. Relativamente à RDAC de 2.ª feira, (...) Assim, agradeço também a sua intervenção para a

*alteração deste tempo. Não é viável continuar nesta situação onde me vejo obrigada a faltar, e assim como compreendo as dificuldades inerentes às alterações de horários, agradeço que compreenda a minha posição. aguardo por novidades, o mais breve possível."*

- *25-09-2019 (4.ª feira) - Sou contactada telefonicamente por um jurista da CITE (cuja identificação não anotei), que me dá indicações para tentar que o departamento jurídico do sindicato possa intervir, por forma a pressionar a diretora da escola, no sentido da mesma efetuar as restantes necessárias alterações do horário, em virtude de já ter havido alguma negociação.*
- *Ainda neste dia, envio um email à diretora dando conta de um ajuste que fiz para não ter de faltar às 8h20 de 5.ª feira e não prejudicar os alunos, que transcrevo "Venho informar que dado até ao momento não tendo recebido alteração ao meu horário de 5.ª feira, e no sentido de minimizar os constrangimentos que o horário ainda tem, combinei com o ... que amanhã os alunos do turno 1 com aula às 8h20 viriam apenas à aula das 14h30, em conjunto com o turno 2, tendo enviado através da caderneta deles a informação aos EEs. Dei também conhecimento deste ajuste à DT da turma. Mais uma vez solicito que a alteração da aula das 8h20 de 5.ª feira, e da reunião das 17h30 de 2.ª feira, sejam efetuadas, para que cessem os constrangimentos, visto que gostaria que a situação se resolvesse. No entanto, como aceitei ceder nalguns dias aos termos do meu pedido, mas até ao momento ainda há alguns tempos sem alteração, e de acordo com a legislação, vi-me na necessidade de comunicar a situação à CITE e ao departamento jurídico do ....";*
- *A este email tive resposta, praticamente imediata, e transcrevo "Compreendo os seus constrangimentos mas também a colega tem de compreender os constrangimentos colocados à Escola e também aos outros colegas. A solução encontrada pela colega, implica a não realização de aulas práticas o que não é regular, portanto não é solução.*

*Em resposta, a um dos seus emails, pedi-lhe tempo para tentar arranjar uma solução uma vez que alterar horários no mês de setembro, é uma tarefa complexa que envolve várias variáveis, nomeadamente a alteração de horários de outros colegas que também têm os seus constrangimentos."*

- *26-09-2019 (5.ª feira) - Perante a resposta anterior, não pude deixar de responder, e transcrevo "Eu compreendo, e não contesto, que o meu pedido implica constrangimentos à Escola e a horários de outros colegas, daí ter apresentado o requerimento em 02-09, pois esperava que as alterações necessárias tivessem sido feitas até ao dia 05-09, data em que horários foram entregues e atribuídos. Claro que após os colegas terem conhecimento dos seus horários, e após início das atividades letivas, todas as alterações serão mais*

*complicadas. Talvez tenha sido este o meu erro, pois por compreender o complicado que é este tipo de pedidos, fiz cedências para minimizar as alterações necessárias, ao invés de esperar pelo prazo legal de resposta. No entanto, eu, o meu filho e o meu marido é que estamos a sofrer as consequências, de um pedido que é nosso por direito legal. Também compreendo que precise de tempo, mas quanto mais tempo passa, mais complicado se torna, até porque há tempos aos quais me tenho visto obrigada a faltar, e para os quais já pedi a sua intervenção para a justificação, não tendo obtido nenhuma resposta. Quanto ao ajuste das aulas de hoje, é apenas para hoje e não uma solução, tendo-o feito por sugestão de outras colegas, pois se faltasse às 8h20, haveria sempre metade da turma que ficaria prejudicada, não havendo lógica nas aulas que se seguiriam. Mas atempadamente já tinha informado da minha impossibilidade real de estar nos tempos já referidos em emails anteriores. Resta-me a esperança de que nas próximas 2.ª e 5.ª feiras a situação já esteja resolvida. Só gostaria de sentir que também compreendem a minha situação e não como parece que estou a pedir algo extraordinário.";*

- *30-09-2019 (2.ª feira) - o departamento jurídico do ..., envia via email, uma reclamação solicitando que o meu pedido de horário flexível seja atendido e deferido (anexo 5);*
- *02-10-2019 (4.ª feira) - a diretora responde, via email, à jurista ... e transcrevo "Na qualidade de diretora da ..., venho por este meio esclarecer que: no que concerne à solicitação de horário flexível, a direção da ..., sensível a estas questões, **já procedeu às possíveis alterações** no horário para consubstanciar e fundamentar passo a transcrever um email enviado por mim à V. cliente, no passado dia 25 de setembro "Compreendo os seus constrangimentos mas também a colega tem de compreender os constrangimentos colocados à ... e também aos outros colegas. Em resposta, a um dos seus emails, pedi-lhe tempo para tentar arranjar uma solução uma vez que alterar horários no mês de setembro, é uma tarefa complexa que envolve várias variáveis, nomeadamente a alteração de horários de outros colegas que também têm os seus constrangimentos."*
- *03-10-2019 (5.ª feira) - Sem mais nenhuma alteração ao horário vi-me obrigada a escolher entre levar o meu filho à escola ou ir dar a aula das 8h20, sendo claro que não poderia deixar o meu filho sem acompanhamento, pelo que falei. Mais, tendo em conta a resposta da diretora "... já procedeu às possíveis alterações..." é entendido que há recusa, pelo que a jurista ... lhe respondeu e transcrevo "Ex.ª Sr.ª Directora. Nos termos do art. 57.º do código do Trabalho, a resposta dada deverá consubstanciar uma pretensão de recusa do pedido de flexibilidade de horário. Nestes termos, cumpre a essa entidade empregadora enviar o processo para apreciação pela CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), a fim de obter parecer prévio."*

*A diretora respondeu não entender a sua resposta como recusa: "Exma. Senhora, É o seu entendimento não é o meu! que a minha resposta "deverá consubstanciar uma pretensão de recusa do pedido de flexibilidade" Ao transcrever um email enviado à sua cliente está claro, e passo a transcrever " pedi-lhe tempo para tentar arranjar uma solução uma vez que alterar horários no mês de setembro, é uma tarefa complexa que envolve várias variáveis, nomeadamente a alteração de horários de outros colegas que também têm os seus constrangimentos." Concluindo não escrevo "recusa" mas somente tempo para resolver esta situação."*

- *04-10-2019 (6.ª feira) - a jurista ... respondeu à diretora o seguinte: "Obrigada pela resposta e pela margem de abertura a uma solução que ela ainda deixa entrever. No entanto como escreveu: "a direção da Escola, sensível a estas questões, já procedeu às possíveis alterações no horário", creio ser legítimo entender que as demais alterações necessárias e que não foram feitas não são possíveis. Por isso alertei para a necessidade de obter parecer da CITE, que, pela v/ resposta, parece não pretender solicitar. Se não há intenção de recusa, rege o n.º 8, a) do art. 57.º do Código do Trabalho, que estabelece que o pedido se considera aceite nos seus precisos termos se já tiver passado 20 dias após a sua receção, ou seja, em 22 de setembro, o que implica as consequências necessárias em termos de cumprimento ou incumprimento do horário distribuído, designadamente no que toca a faltas. Mais informo que a Docente solicitou hoje a intervenção da CITE."*

*Concluindo, a diretora não fez alterações ao horário antes dos mesmos serem atribuídos, o que minimizaria muitos constrangimentos às benesses nos horários de outros professores, e só depois das aulas iniciarem fez uma única alteração, o que claramente demonstra falta de tato quanto ao pôr os alunos em prioridade, o que da minha parte tem sido sempre o tentado, pois é a eles que sirvo enquanto docente, não posso é prejudicar a minha vida familiar!*

*Esta situação já é desumana e insustentável, pois quanto mais tempo passa, mais constrangimentos se põem, nomeadamente alunos que são prejudicados quando me vejo obrigada a faltar, assim como a mim e ao meu agregado familiar (anexo 6), pela instabilidade causada e prejuízos profissionais subjacentes, levando-me até a entender tudo isto como uma situação de abuso de poder por parte da diretora da escola.*

*A jurista ... entende que não pode enviar mais nenhuma comunicação, sem ser entendida como uma ameaça, pelo que **resta-me a vossa intervenção, para que me seja concedido o direito solicitado!***

*(...)"*

1.1. Em complemento ao e-mail de 07-10-2019, a trabalhadora informou através de e-mail remetido a 17/10/2019 o seguinte:

*" (...) venho comunicar que, na presente semana, mais precisamente na 3.ª feira, dia 15, ao aceder ao software de registo das atividades letivas, verifiquei que o meu horário de 5.ª feira tinha sido alterado, deixando de ter a aula das 8h20, o que cessa a incompatibilidade existente neste dia da semana.*

*Mantém-se, ainda, por alterar a incompatibilidade das reuniões que se realizam a partir das 17h30, estando uma marcada no meu horário às 2.ª feiras, mas outras serão calendarizadas, por exemplo, para a avaliação intercalar dos alunos, em dias da semana que a direção da escola definir, o que é completamente incompatível com o horário de saída do Jardim de Infância do meu filho. (...)"*

1.2- Através do e-mail de 13/01/2020, a trabalhadora formaliza a queixa e, expressamente, autoriza a CITE a contactar a sua entidade empregadora e todas as demais entidades que entenda necessárias para a resolução da situação.

2- Da exposição da trabalhadora, consta o pedido de horário flexível, rececionado pela entidade empregadora, em 02/09/2019, nos termos infra expostos:

Do teor do e-mail, com a data de 02/09/2019, dirigido à ... e com conhecimento à Diretora, cujo teor se transcreve:

*" (...) Conforme falado aquando da minha apresentação (19-08-2019), tenho um filho com 5 anos e necessito que o meu horário seja compatível com o da escola dele.*

*Assim, envio em anexo o requerimento para que me seja atribuída a modalidade de horário flexível, que entregarei no formato físico no próximo dia 5, de acordo com o calendário pedagógico.*

Do pedido de horário flexível apresentado, cujo teor se reproduz:

..., (...), ..., com horário incompleto de 18 horas letivas, do grupo de recrutamento ..., (...), a exercer funções na ..., vem pelo presente solicitar que lhe seja concedida autorização de trabalho em regime de horário flexível até ao termo do ano escolar de 2019/2020, nos termos e com os seguintes fundamentos:

1. Ter um filho menor de 12 anos de idade, (...). nascido em 03-05-2014 (5 anos), (conforme assento de nascimento - (...)) que declara que consigo vive em comunhão de mesa e habitação e ao qual tem de prestar apoio.
2. Com vista a poder conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar, designadamente quanto à necessidade de transportar o seu filho da sua residência para o estabelecimento de ensino que frequenta (...), que se situa em ..., e o respetivo horário por este a cumprir - entra às 9h e sai às 17h30, necessita que o horário de trabalho que lhe irá ser atribuído seja ajustado com vista a permitir-lhe a entrada ao serviço as 10h e a saída as 16h45, todos os dias - e a que expressamente requer.
3. Pretende que a autorização de trabalho em regime de horário flexível tenha início imediato.
4. O direito a que lhe seja concedida a autorização de trabalho em regime de horário flexível encontra consagração legal nos art. 56.º e 57.º, do Código de Trabalho (aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, aplicável por força do disposto no artigo 4º, nº 1 al. d) conjugado com o artigo 111º, ambos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (...)

Termos em que se requer que lhe seja concedida autorização de trabalho em regime de horário flexível com início em 01/09/2020 e até ao termo do ano escolar de 2019/2020.

(...)"

**2.1-** Da exposição da trabalhadora consta igualmente, a troca de e-mails entre a trabalhadora e o empregador relativos ao pedido de horário flexível e que ocorreram nas seguintes datas:

- 3 setembro de 2019 do empregador para a trabalhadora, cujo teor se reproduz: "Vai ser muito complicado atender, totalmente, à sua pretensão, uma vez

*que os horários já estão elaborados no entanto vou tentar alterar para minimizar os possíveis constrangimentos.”;*

- 3 de setembro de 2019, da trabalhadora para o empregador, através do qual agradece a atenção e as diligências que efetuar no sentido de atender ao seu pedido. Salaria que o horário de saída é aquele que não pode abdicar e informa que no horário de entrada poderá conseguir que num dia da semana haja alguma margem de manobra com o marido;

- 10 de setembro de 2019, da trabalhadora para o empregador, através do qual pergunta se já há novidades relativamente às alterações ao horário;

- 19 de setembro de 2019, da trabalhadora para o empregador, de cujo teor se extrai que: *“ Conforme conversado ontem (4.ª feira - 18/09/2019), ainda faltam as alterações da RDAC de 2.ª feira (17h30), e de 5.ª feira (aula das 8h20 e RDAC das 17h30).*

*Em virtude desta situação, hoje, para não prejudicar os alunos, nem ter falta, vi-me na necessidade de estar presente às 8h20, prejudicando a situação profissional do meu marido, para que pudesse levar o nosso filho à escola.*

*Relativamente à RDAC das 17h30 de hoje, como já referi anteriormente, não poderei mesmo estar presente, e como tal, estando ainda no meu horário de hoje, aguardo que me diga qual o procedimento para justificar a minha ausência.”*

- 24 de setembro de 2019, da trabalhadora para o empregador, de cujo teor se extrai que: *Mais uma 5.ª feira se aproxima, e gostaria que a incompatibilidade no horário se resolvesse, visto que apesar de ser complicado, quando falámos na semana passada disse-me que conseguiria alterar a aula das 8h20.*

*Quanto à RDAC, (...).*

*Não é viável continuar nesta situação onde me vejo obrigada a faltar, e assim como compreendo as dificuldades inerentes às alterações de horários, agradeço que compreenda a minha posição.*

- 25 de setembro de 2019, da trabalhadora para o empregador, de cujo teor se extrai o seguinte: *Venho informar que dado até ao momento não tendo recebido alteração ao meu horário de 5.ª feira, (...).*

*Mais uma vez solicito que a alteração da aula das 8h20 de 5.ª feira, e da reunião das 17h30 de 2.ª feira, sejam efetuadas, para que cessem os constrangimentos, visto que gostaria que a situação se resolvesse.*

*No entanto, como aceitei ceder nalguns dias aos termos do meu pedido, mas até ao momento ainda há alguns tempos sem alteração, e de acordo com a legislação, vi-me na necessidade de comunicar a situação à CITE e ao departamento jurídico do ....”*

*- 25 de setembro de 2019, do empregador para a trabalhadora, de cujo teor se extrai que: Compreendo os seus constrangimentos mas também a colega tem de compreender os constrangimentos colocados à ... e também aos outros colegas. A solução encontrada pela colega, implica a não realização de aulas práticas o que não é regular, portanto não é solução.*

*Em resposta, a um dos seus emails, pedi-lhe tempo para tentar arranjar uma solução uma vez que alterar horários no mês de setembro, é uma tarefa complexa que envolve várias variáveis, nomeadamente a alteração de horários de outros colegas que também têm os seus constrangimentos.”*

*- 26 de setembro de 2019, da trabalhadora para o empregador.*

**2.2.** A trabalhadora remete ainda com a exposição, a troca de e-mails entre o ... e o empregador, com início a 30/09/2029, em que se transcreve a resposta do empregador, após interpelação do ... quanto “à não-consideração do direito à flexibilidade de horário”:

*“(...) Na qualidade de diretora da ..., venho por este meio esclarecer que: . (...) no que concerne à solicitação de horário flexível, a direção da ..., sensível a estas questões, já procedeu às possíveis alterações no horário para consubstanciar e fundamentar passo a transcrever um email enviado por mim à V. cliente, no passado dia 25 de setembro “Compreendo os seus constrangimentos mas também a colega tem de compreender os constrangimentos colocados à ... e também aos outros colegas. Em resposta, a um dos seus emails, pedi-lhe tempo para tentar arranjar uma solução uma vez que alterar horários no mês de setembro, é uma tarefa complexa que envolve várias variáveis, nomeadamente a alteração de horários de outros colegas que também têm os seus constrangimentos.*

**2.2.1.** Em resposta o ... informou que: “Nos termos do art. 57.º do código do Trabalho, a resposta dada deverá consubstanciar uma pretensão de recusa do pedido de flexibilidade de horário. Nestes termos, cumpre a essa entidade

*empregadora enviar o processo para apreciação pela CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), a fim de obter parecer prévio” e perante a resposta do empregador a refutar que tenha existido recusa ao pedido de horário flexível, mas antes sido pedido tempo para resolver a situação, o ... informou que tendo a direção da ... reiterado que já havia procedido às possíveis alterações no horário, “creio ser legítimo entender que as demais alterações necessárias e que não foram feitas não são possíveis. Por isso alertei para a necessidade de obter parecer da CITE, que, pela v/ resposta, parece não pretender solicitar.*

*Se não há intenção de recusa, rege o n.º 8, a) do art. 57.º do Código do Trabalho, que estabelece que o pedido se considera aceite nos seus precisos termos se já tiver passado 20 dias após a sua recepção, ou seja, em 22 de setembro, o que implica as consequências necessárias em termos de cumprimento ou incumprimento do horário distribuído, designadamente no que toca a faltas.”*

**2.2.2-** Ainda relacionado com o pedido de horário flexível, temos a considerar 2 faltas da trabalhadora a uma reunião do ... , no dia 05 de novembro de 2019 e a um ... , no dia 13 de novembro de 2019, tempos que não foram justificados pela direção, com o seguinte argumento:

*“Serve o presente para comunicar a V. Exa do meu indeferimento à justificação de falta que apresentou no dia 29 de novembro de 2019, nos serviços administrativos da ..., relativa a uma falta a uma reunião do ..., do dia 5 de novembro de 2019.*

*Este indeferimento fundamenta-se por V. Exa ter apresentado como justificação e passo a citar “regime de horário flexível solicitado e deferido nos termos do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho” o que não se aplica porque uma reunião de ... do docente e o que foi alterado no horário de V. Exa, para atender ao seu pedido foi a componente letiva, como prova desta alteração V. Exa teve um novo horário no dia 14 de outubro de 2019.*

*Acrescento que esta reunião está prevista na alínea c), n.º 3 do artigo 82.º do Estatuto da Carreira Docente, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro e que faz parte dos deveres preconizados no mesmo Estatuto.*

*Esclareço ainda que o horário flexível, enquanto modalidade de horário de trabalho não está previsto no Estatuto de Carreira Docente e como previsto no artigo 111.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, não é aplicável ao pessoal docente, nomeadamente pela impossibilidade de cumprir como disposto no n.º 2 desse mesmo artigo.*

*Solicito a V. Exa., que regularize a situação.*

*Da resposta à justificação da falta de 13/11/2019: Serve o presente para comunicar a V. Exa do meu indeferimento à justificação de falta que apresentou no dia 29 de novembro de 2019 e do dia 6 de dezembro de 2019, nos serviços administrativos da ..., relativas a uma falta a uma reunião do grupo ..., do dia 5 de novembro de 2019 e a um conselho ..., do dia 13 de novembro de 2019.*

*A justificação apresentada por V. Exa. à falta do dia 13 de novembro de 2019 continua a referir "regime de horário flexível solicitado e deferido nos termos do n.º8 do artigo 57.º do Código do Trabalho; registado em ata".*

*Esta justificação não é aceite uma vez que respondi, por correio eletrónico, no dia 29 de setembro de 2019, que necessitava de **tempo** para lhe alterar o horário, o que aconteceu com a entrega de um novo horário a 14 de outubro de 2019. Logo obtive uma resposta referente a este assunto, que dei por encerrado com a entrega de um novo horário. No que concerne ao facto de alegar que está registado em ata, não tem qualquer relevância, pois é uma ata de uma reunião de um conselho de turma, órgão sem poder deliberativo relativo a este assunto e o que se encontra registado "...flexibilidade curricular..." não é de todo pertinente.  
(...)"*

**2.2.3-** Tendo presente o afirmado no mail reproduzido supra, relativo à alteração do horário efetuada em 14/10/2019, e de acordo com cópia dos horários remetidos pela trabalhadora, verifica-se que as alterações ao horário realizadas em 14/10/2020, mantiveram o horário existente no período da manhã, em que a trabalhadora entrava todos os dias às 08H20, com exceção de terça-feira, em que tinha a manhã livre. No período da tarde, o último tempo de terça-feira das 16h30 às 17h20, foi alterado para quarta-feira das 14h30-15H20 (alteração realizada em 16/09/2029) e na quinta-feira

o tempo de 14h30-15h20, passou para o 12h30-13h20. A trabalhadora remeteu ainda os mapas com as datas da reuniões de professores, verificando-se que a 13/11/2019 tinha uma reunião às 08h20 e outra às 17h40, no dia 14/11/2019, tinha reunião às 08h20 e a 20/12/2019 tinha reunião às 16h35. Não esqueçamos que a trabalhadora requereu horário flexível entre as 10h00 e as 16h45, de segunda a sexta-feira, em 02/09/2019.

- 3- Na sequência da queixa da trabalhadora apresentada à CITE, e porque as entidades empregadoras estão obrigadas por lei, a responder ao pedido de horário flexível, dentro do prazo de 20 dias, sendo que o não cumprimento deste formalismo acarreta as consequências legais indicadas na alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do CT e que se traduzem **na aceitação do pedido nos seus precisos termos**, procedeu-se à notificação da entidade empregadora, por carta registada, com aviso de receção, expedida em 25.06.2020, para prestar informação, no prazo de dez dias úteis, sobre quanto, relativamente à matéria em apreço, se lhe oferecesse.
4. Em resposta à notificação da CITE, veio a entidade empregadora, em 06/07/2020, informar nos termos solicitados, apresentando para o efeito, resposta que se reproduz:

*"(...) Na qualidade, de diretora da ..., remeto a V. Ex.ª meu ofício n.º 274, com a comunicação da decisão da DEGSTE, relativamente ao assunto em epígrafe.*

*Ainda aproveito para realçar que:*

- o horário das actividades letivas da docente foi ajustado às necessidades da mesma (com o recebimento deste novo horário a docente tomou conhecimento destas alterações);*
- o horário das reuniões de grupo de recrutamento e conselhos de turma, actividades não letivas, não foi possível alterar uma vez que este horário depende do horário de outros docentes. A docente, não tomou conhecimento, desta*

*informação, de uma forma formal, porque as principais alterações solicitadas foram efectuadas e qualquer docente tem a sensibilidade em compreender que é muito complexo, para uma Escola, a alteração destes horários, sem pôr em causa os interesses de outros docentes e os interesses da Escola;*

- que a docente, desde dia 19 de março de 2020, se encontra em teletrabalho;*
- que a escola agiu de boa fé, em relação à docente em causa, procurando sempre encontrar uma solução para o seu problema.*

*(...)"*

**4.1-** Com a comunicação da entidade empregadora foi junto cópia da resposta da DGESTE n.º ..., referente ao recurso hierárquico interposto pela trabalhadora, com a data de 15/05/2020, cujo teor se reproduz

*"(...)*

*Relativamente ao assunto em epígrafe, junto envio cópia da Informação n.º ..., sobre a qual em 24.04.2020 foi exarado o despacho abaixo transcrito.*

*"Nego provimento ao Recurso Hierárquico interposto atentos os termos e fundamentos expressos na presente informação.*

*Alerte-se a escola para a obrigatoriedade de, em situações análogas solicitar parecer prévio ao CITE, no prazo legal, apresentando para tanto a fundamentação das exigências imperiosas ou do funcionamento da escola, ou da impossibilidade de substituir a docente se esta for indispensável (artigo 57.º do Código do Trabalho).*

*A Diretora-Geral ...*

*24.04.2020*

*(...)."*

*Solicita-se que da decisão seja dado conhecimento à interessada.*

*(...)"*

**4.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria":

*" (... ) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho (... ) com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos;*

*e) Apreciar as queixas que lhe sejam apresentadas ou situações de que tenha conhecimento indiciadoras de violação de disposições legais sobre (...) proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (...)."*

## II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80, e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: - *"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...). Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*
2. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.
3. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispondo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que "A fim de realizar os objetivos

enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

4. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.
5. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação *da vida familiar com a vida profissional*.
6. 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).

7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.
8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais<sup>1</sup>, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.
9. O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a *garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*

10. No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vectores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.
11. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que " *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.*", e o n.º2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que " *A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*" .
12. Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), 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.*"
13. Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
14. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe "horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível,

entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

- 15.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo à entidade empregadora, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o/a menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).
- 16.** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à autorização do horário ou, a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.
- 17.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância do prazo indicado, 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.
- 18.** Quando a entidade empregadora pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

19. Nos termos do n.º 7 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.
20. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:
- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
  - b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
  - c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.
21. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.
22. A intenção do legislador que subjaz à construção da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/ trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar à sua entidade empregadora a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário,

cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º.

- 23.** É doutrina dominante desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.
- 24.** E o mesmo se afirma para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.
- 25.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de permitir a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciando um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção da entidade empregadora, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos 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 mencionado preceito legal.
- 26.** De outro modo, a CITE tem entendido que no horário flexível a elaborar pela entidade empregadora, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de realizar um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o/a trabalhador/a poderá não estar presente até metade do período

normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

27. A este propósito refere o duto Acórdão da Relação do Porto, datado de 02.03.2017, que: - *“(...) Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, n.º 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, **ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.**”* (negrito nosso).

27. Quanto ao poder de direção da entidade empregadora, esclarece aquele Acórdão que: - *“São constitucionalmente protegidos os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial (cfr. arts. 61.º, e 80.º, n.º1, al. c) da Constituição da República Portuguesa). Tais interesses e direitos enfrentam, porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os supra referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, já que estes se sobrepõem àqueles quando em confronto e que estes só cedem perante aqueles, quando em presença de interesses imperiosos.”.*

28. Na mesma esteira segue o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9.T8STB.E1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), que sobre o conceito de horário flexível discorre o seguinte: *“Apesar do horário solicitado ter horas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de*

*trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do filho menor (...). E esta é a essência da definição de horário flexível.” (sublinhado nosso).*

29. O mesmo acórdão cita Liberal Fernandes in “O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho, pág. 37, para dizer que: *“Por razões directamente relacionadas com a tutela da parentalidade, confere-se ao trabalhador o direito a trabalhar em regime de horário variável.*

*Esta faculdade não põe em causa o disposto no art. 212º nº 1, não conferindo àquele qualquer prerrogativa quanto à escolha de um horário em concreto, sem prejuízo de poder manifestar a sua preferência – o que eventualmente, facilitará ao empregador a fixação do horário e permitir a conciliação dos interesses de ambas as partes (...). No entanto, aquele direito não deixa de limitar os poderes do empregador em matéria de fixação de horário de trabalho: não só porque está vinculado a elaborar esse tipo de horário, como ainda o deve fazer dentro dos limites legais (nºs 3 e 4 do art.56º)”*

30. Na verdade, o regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não tem de ser flexível em sentido restrito ou literal mas sim ser entendido como um dos mecanismos de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e, com tal, é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.

31. Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar ao/às seus/suas trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito vide o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

- 32.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora, um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.
- 33.** De salientar que os normativos relativos à proteção na parentalidade são aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas por força da alínea d) do artigo 4.º do Anexo, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, que remete para os artigos 33.º a 65.º (incl.) do Código do Trabalho, com as necessárias adaptações.
- 34.** Cumpre referir que a trabalhadora ao realizar o enquadramento jurídico do seu pedido, indicou o artigo 56º do Código do Trabalho conjugado com o artigo 111º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, que regula a modalidade de horário flexível. Embora exista uma aparente similitude entre os artigos mencionados, pelo facto de ambos regularem horários flexíveis, o âmbito de aplicação, ratio e alcance dos dois artigos é bem distinto. O artigo 111º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, constitui uma das modalidades de horário de trabalho aplicável a uma pluralidade de trabalhadores, de acordo com os critérios e fundamentos decididos pelo serviço ou organismo público.
- 35.** O artigo 56º do Código do Trabalho regula o horário flexível de trabalhadores com responsabilidades familiares e tal como já explanado amplamente nos pontos precedentes, visa a conciliação da vida profissional com a vida familiar

do trabalhador e pode revestir na sua concretização uma multiplicidade de horários, entre os quais se inclui o horário flexível. Obedece ainda a normas procedimentais e imperativas que têm aplicação tanto aos contratos de emprego público, como aos contratos individuais de trabalho, constituindo normas especiais e que prevalecem sobre os regimes gerais que regulam o direito do trabalho e as relações laborais.

36. Da leitura do pedido de horário flexível da trabalhadora requerente resulta de forma clara, a intenção de requerer horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares nos termos e para os efeitos do artigo 56º do Código do Trabalho.
37. Senão vejamos: a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime de trabalho em horário flexível, com início às 10h00 e termo às 16h45, com início em 01/09/2020 e até ao termo do ano escolar de 2019/2020, de forma a poder conciliar a sua vida profissional com a vida familiar e pessoal.
38. Alegou para o efeito pretendido que tem filho menor de 5 anos, com o qual vive em comunhão de mesa e habitação e que frequenta o ..., com o horário das 09H00 às 17H30, a quem necessita de prestar todos os cuidados imprescindíveis e inadiáveis, bem como o apoio e acompanhamento no transporte do filho da sua residência para o estabelecimento.
39. O pedido foi apresentado formalmente, por escrito, através de e-mail, em 02/09/2020 e contém a declaração da trabalhadora de que vive com o menor em comunhão de mesa e de habitação, o prazo previsto para a duração do pedido e data de início de trabalho em horário flexível.
40. Quanto a este último requisito, a data indicada é o dia 01/09/2019, pelo que a apresentação do pedido com uma antecedência de 30 dias, face ao início da atribuição do horário flexível não foi observado. Todavia, por se tratar de um requisito que visa conceder ao empregador um período temporal que lhe permita ajustar a organização dos tempos de trabalho ao pedido de horário

flexível, tendo ainda em consideração o prazo para resposta, que não pode exceder os 20 dias úteis, não constitui um requisito que obste à atribuição do horário flexível, por ser sempre possível dar cumprimento a este prazo, contando-se o prazo de 30 dias para atribuição do horário, a partir da data da receção do pedido pelo empregador, ou seja, a partir do dia 02/10/2019.

41. Quanto aos restantes requisitos e que compreendem o período normal de trabalho contratualizado entre as partes e o período de funcionamento do estabelecimento escolar, encontram-se igualmente cumpridos, verificando-se que a requerente apresentou pedido com amplitude horária alargada de 06h45 diárias, o que perfaz 33h45m semanais, considerando que lhe foi atribuído horário com carga letiva de 18 horas, a que acresce a carga não letiva de 3 horas, num total de 21 horas. Como tal, o pedido apresentado deve ter-se por válido, por reunir os requisitos do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho.
42. Tendo a entidade empregadora rececionado o pedido de horário flexível da requerente, no dia 02/09/2019 deveria no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido comunicar à trabalhadora, por escrito a sua decisão, conforme decorre do disposto no nº 3 do artigo 57º do CT.
43. Trata-se de um prazo contínuo, ou seja, que não interrompe aos sábados, domingos e feriados, porquanto segue as regras aplicáveis ao Código de Processo de Trabalho, em razão da sua especialidade, tendo presente o disposto no artigo 1º, conjugado com o artigo 23º, que nos casos omissos manda recorrer sucessivamente à legislação processual comum, civil ou penal, que diretamente os previna, **a entidade empregadora teria até ao dia 23/09/2019, para comunicar a sua decisão quanto ao pedido de horário flexível.**
44. E não o fez. Até à data não existiu resposta concreta e definitiva ao pedido de horário flexível da trabalhadora, embora no dia 25/09, em resposta a uma

insistência da requerente, a entidade empregadora tenha remetido resposta inconclusiva, em que se extrai a procrastinação da decisão.

45. Ora, o prazo estabelecido no nº 3 do artigo 57º do CT, reveste natureza imperativa, porquanto tem associada a cominação legal constante da alínea a) do nº 8 do artigo 57º do CT, em caso de inobservância e cujo teor se reproduz: “

“(…)

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

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

b) (…)”

46. Não é a CITE quem determina esta cominação legal, é a norma legal que o impõe, de forma inequívoca e sem qualquer exceção ou restrição.

47. É assim, dever da entidade empregadora observar o estipulado naquela disposição legal e atribuir o horário flexível à trabalhadora nos precisos termos em que foi formulado, quando não comunique a sua decisão à trabalhadora no prazo de 20 dias.

48. O que também não sucedeu. O ano letivo decorreu sem que a trabalhadora requerente visse ser-lhe reconhecido e atribuído pela entidade empregadora o horário flexível solicitado.

49. Chama-se a atenção para o facto da trabalhadora alegar ter tido o cuidado de ao apresentar-se na escola, no dia 19/08/2020, ter perguntado pelos horários, tendo-lhe sido respondido que ainda não estavam concluídos, tendo desde logo informado que por ter filho menor de 12 anos, pretendia horário compatível com a sua escola.

50. Certo é que, no primeiro dia útil em que inicia contrato com a ..., a 02/09/2019, envia o pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.
51. A abertura do ano escolar e das atividades educativas e letivas ocorreu entre 10 e 13 de setembro de 2019, pelo que a trabalhadora mostrou elevada diligência quanto ao momento escolhido para apresentar o seu pedido de horário flexível, na medida em que o fez logo que formalizou o seu contrato com a escola e com antecedência bastante face ao início das atividades letivas, de forma a ser possível conciliar os interesses da trabalhadora, dos restantes docentes e dos alunos.
52. Ainda que a trabalhadora houvesse apresentado o seu pedido de horário flexível após o início das atividades educativas e letivas, esse pedido, caso reunisse todos os requisitos previstos no artigo 56º e 57º do CT, ter-se-ia de considerar legítimo e válido, devendo uma eventual recusa assentar no fundamento de exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na indispensabilidade do trabalhador/a. Ter entendimento diferente, significará obstaculizar o direito à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal, de uma determinada categoria de trabalhadores - os docentes, direito que merece tutela legal e constitucional. Com efeito, diferenças de tratamento dos/as trabalhadores/as, no âmbito dos mesmos direitos e que merecem a mesma tutela legal, configura uma situação de discriminação, violadora do princípio da igualdade, com previsão no art. 13º da CRP.
53. É vasta a jurisprudência do Tribunal Constitucional sobre a densificação do princípio constitucional da igualdade, e no sentido de que o mesmo impõe *“que seja conferido um tratamento igual a situações de facto iguais e, reversamente, que sejam objecto de tratamento diferenciado situações de facto desiguais”*, conforme Ac. do TC de 8.06.1993, DR, IIª série de 6/10/1993; ac. do TC 187/2013 de 5/05/2013, entre outros.

Na mesma esteira e com a finalidade de justificar discriminações positivas é afirmado que: *“Só podem ser censuradas, com fundamento em lesão do*

*princípio da igualdade, as escolhas de regime feitas pelo legislador ordinário naqueles casos em que se prove que delas resultam diferenças de tratamento entre as pessoas que não encontrem justificação em fundamentos razoáveis, percetíveis ou inteligíveis, tendo em conta os fins constitucionais que, com a medida da diferença, se prosseguem (acórdão n.º 47/2010)”).*

54. Temos assim, que a esfera de proteção das trabalhadoras e trabalhadores com responsabilidades familiares é idêntica e merecedora de igual valoração jurídica, independentemente do seu vínculo laboral, da atividade desenvolvida e da categoria e função que exerce, sob pena de criar discriminações injustificáveis e inaceitáveis.
55. Em sede de resposta à notificação da CITE para exercer o contraditório respeitante à exposição apresentada pela trabalhadora, veio a entidade empregadora informar que o horário das atividades letivas da docente foi ajustado às necessidades da mesma (com o recebimento deste novo horário a docente tomou conhecimento destas alterações) e que o horário das reuniões de grupo de recrutamento e conselhos de turma, atividades não letivas, não foi possível alterar uma vez que este horário depende do horário de outros docentes. Refere ainda que a docente, não tomou conhecimento, desta informação, de uma forma formal, porque as principais alterações solicitadas foram efetuadas e qualquer docente tem a sensibilidade em compreender que é muito complexo, para uma Escola, a alteração destes horários, sem pôr em causa os interesses de outros docentes e os interesses da Escola.
56. Os documentos que constam do processo designadamente, cópia de dois horários juntos pela requerente contrariam totalmente, o alegado pela entidade empregadora, verificando-se que as alterações ao horário realizadas em 14/10/2020, mantiveram o horário existente no período da manhã, em que a trabalhadora entrava todos os dias às 08H20, com exceção de terça-feira, em que tinha a manhã livre. No período da tarde, o último tempo de terça-feira das 16h30 às 17h20, foi alterado para quarta-feira das 14h30-15H20

(alteração realizada em 16/09/2029) e na quinta-feira o tempo de 14h30-15h20, passou para o 12h30-13h20.

57. Face ao exposto resulta claro que o horário das atividades letivas da docente não foi ajustado às necessidades da mesma, na medida em que a requerente manteve o mesmo horário de entrada e início das atividades letivas, ou seja, às 8h20, todos os dias da semana, com exceção de terça-feira, tendo apenas sido alterado de acordo com o horário flexível solicitado, o último tempo de terça-feira das 16h30 às 17h20. Quando se recorda que a trabalhadora requereu horário flexível com entrada às 10h00 e saída às 16h45, torna-se evidente que não existiu qualquer alteração ajustada às necessidades da trabalhadora, seja na componente letiva, seja na componente não letiva.
58. Ainda relacionado com o pedido de horário flexível, temos a considerar 2 faltas da trabalhadora a uma reunião do grupo ..., no dia 05 de novembro de 2019 e a um ..., no dia 13 de novembro de 2019, marcadas para as 17h20, tempos que não foram justificados pela direção, por não aceitar a justificação da trabalhadora de que se encontrava ao abrigo do "regime de horário flexível solicitado e deferido nos termos do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho" o que no entendimento da direção não se aplica porque uma reunião de grupo ... faz parte da componente não letiva do docente e o que foi alterado no horário trabalhadora, para atender ao seu pedido foi a componente letiva, tendo invocado como prova desta alteração o novo horário no dia 14 de outubro de 2019. Acrescentou ainda que o horário flexível, enquanto modalidade de horário de trabalho não está previsto no Estatuto de Carreira Docente e como previsto no artigo 111º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, não é aplicável ao pessoal docente.
59. Em sede de resposta à notificação da CITE a entidade empregadora não se pronunciou relativamente às faltas da trabalhadora que considera injustificadas, tendo remetido cópia da resposta da DGESTE n.º ..., referente ao recurso hierárquico interposto pela trabalhadora pela decisão de não autorizar as faltas como justificadas.

60. Da leitura da resposta da DGESTE extrai-se uma certa ambiguidade na conjugação do regime geral aplicável aos trabalhadores em funções públicas e o regime jurídico específico da carreira de docente com o regime jurídico de proteção da parentalidade que se aplica a todos os trabalhadores independentemente do seu vínculo público ou privado, pelas razões já explanadas supra e que por apresentar similaridades com uma situação de proteção e direitos de parentalidade que abrangia trabalhadores das Forças Armadas, deu origem ao Parecer n.º 280/CITE/2020, aprovado por unanimidade dos membros da CITE, para o qual se remete.
61. No tocante às restantes alegações que se prendem com a análise do pedido é feita uma interpretação que não encontra correspondência com a doutrina da CITE e que a prova documental junta contraria.
62. Remetendo para o ponto 39 e seguintes relativos à análise do pedido e concluindo-se pela sua validade, é ponto assente que a falta de resposta da entidade empregadora no prazo de 20 dias (e também nos dias subsequentes) traduz-se na cominação legal já expressa e que consiste numa aceitação do pedido nos precisos termos em este é formulado.
63. Neste sentido, a trabalhadora não estaria obrigada a tempos letivos e não letivos em períodos entre as 08h20 e as 10h00 e após as 16h45 pelo que, na impossibilidade de agendar reuniões de turma ou conselhos de turma de molde a articular os horários de todos os trabalhadores/docentes envolvidos, estaria a entidade empregadora vinculada a considerar a ausência da trabalhadora requerente como justificada e, por outro lado, a encontrar alternativas que permitissem à trabalhadora requerente cumprir os deveres relacionados com a componente não letiva.
64. Concluindo, cabe à entidade empregadora respeitar o escrupuloso cumprimento da lei, que determina o deferimento de um pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos precisos termos em que foi formulado, quando a entidade empregadora não comunica a sua

decisão, por escrito, no prazo de 20 dias, ao pedido de uma trabalhadora docente.

- 65.** Não cabe à entidade empregadora, determinar a natureza jurídica de um pedido que receba ao abrigo do artigo 56.º para prestação de trabalho de regime de horário flexível (se dúvidas houvesse quanto à natureza do pedido ou validade do mesmo), mas sim fundamentar a intenção de o recusar e, após, remeter à CITE, que, nos termos da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26.03, conjugado com o n.º 5 do artigo 57º do CT, emite parecer prévio.
- 66.** A preterição das formalidades legais na resposta da entidade empregadora ao pedido do horário flexível por motivo de responsabilidades familiares retirou à requerente, a garantia que o legislador pretendeu instituir.
- 67.** Tal facto, além de configurar a prática de uma contraordenação, determina, nos termos previstos na alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a aceitação do pedido da trabalhadora nos seus precisos termos, incumbindo ao empregador a elaboração do respetivo horário de trabalho flexível nos precisos termos em que foi formulado pela requerente, com todas as consequências legais daí decorrentes.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Recomendar à entidade empregadora "...", que reconheça a atribuição do horário flexível requerido pela trabalhadora ..., para o ano letivo de 2019/2020, uma vez que nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, considera-se que o empregador aceita o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos.

- 3.2.** Recomendar à entidade empregadora "...", que autorize a justificação das ausências da trabalhadora, fora do horário compreendido no horário flexível, com base no exercício do direito de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.
- 3.5.** Remeter o presente parecer Inspeção-Geral da Educação (IGE) e, cumulativamente, à Inspeção Geral de Finanças (IGF), nos termos do n.º 2 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, para efeitos do previsto no n.º 3 conjugado com o n.º 10, todos do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 3.6.** Remeter o presente parecer às partes interessadas.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS QUE COMPÕEM A CITE, NA DATA DE 14 DE OUTUBRO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL.**