



PARECER N.º 174/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares, 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 833 – FH/2011

I – OBJECTO

- 1.1. Em 23.09.2011, a CITE recebeu da ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., bem como do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da trabalhadora, para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 1.2. No seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, recebido pela entidade empregadora em 12.08.2011, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que, vem pedir “autorização de flexibilidade de horário, conforme exposto no artigo 57º (do Código do Trabalho)”.
 - 1.2.2. Que, “ela e o seu marido trabalham no regime de escala, do qual não pretende mudar e gostaria de o auxiliar com o novo horário”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.2.3.** Que, “se aproxima o novo ano lectivo e a sua filha ... frequenta uma creche pública que tem como horário de abertura 09 horas da manhã e saída às 15H30”.
- 1.2.4.** Que “a formatura é às 08H30, pelo que vê aqui alguma inviabilidade para não chegar atrasada ou estar sempre a pedir para sair mais cedo”.
- 1.2.5.** Que, “vem por este meio pedir que lhe seja concedida esta flexibilidade de horário por um período de um ano”.
- 1.2.6.** Que, “neste momento, não poderá contar com a ajuda dos seus pais, por motivos estritamente pessoais e profissionais”.
- 1.2.7.** Que, “o horário que pretendia seria das 09H30 às 7H30, tendo atenção ao serviço para não o prejudicar”.
- 1.3.** Em 02.09.2011, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido por si formulado, com base nos fundamentos seguintes:
- 1.3.1.** Que “o horário que pretendia seria das 09h30 às 07h30m, tendo em atenção ao serviço para não o prejudicar”.
- 1.3.2.** Que, “face ao pedido foi enviado correio electrónico datado de 19/08/2011, onde se solicitou parecer fundamentado ao pedido”.
- 1.3.3.** Que, “em resposta, mediante correio electrónico datado de 22/08/2011, foi enviado o parecer da Chefia ..., que se transcreve, o qual mereceu o despacho de concordância da Direcção do referido ..., e, refere, em síntese: "Como é do conhecimento de todos, nos últimos quatro anos



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

(2008/2009/2010/2011) foram transferidos definitivamente deste ... para, outros, diversos elementos do ..., tendo diminuído o número de efectivos necessários ao bom funcionamento desta Unidade Orgânica”.

- 1.3.3.1.** Que, “tendo quase sempre que diariamente recorrer à boa vontade de diversos elementos de vigilância que estando de folga se disponibilizam a continuar de serviço, sendo certo que a inoperacionalidade dos mesmos, inviabilizaria o bom funcionamento desta unidade. É de louvar e com apreço que reconheço o espírito de missão que nesse sentido une esta Corporação”.
- 1.3.3.2.** Que, “atendendo à especificidade e aos motivos explanados sou de parecer desfavorável à pretensão da Sra. ... pelos motivos atrás referidos. Salienta-se ainda que existem mais elementos do ... em condições familiares semelhantes e seria de todo injusto haver horários diferentes para situações similares”.
- 1.3.4.** Que, “nos termos do artigo 1º do DL 174/93, de 12 de Maio - Estatuto do Pessoal do ... -, estabelece que: "O pessoal integrado na carreira do corpo da ... da Direcção-Geral dos Serviços ... está sujeito ao regime jurídico dos funcionários civis do Estado, com as especialidades constantes no presente diploma”.
- 1.3.5.** Que, “por força da regra jurídica referida no ponto anterior, são aplicáveis ao caso vertente o artigo 56º e 57º do Código do Trabalho (CT), na redacção da Lei 7/2009, de 12/02 (por força do estabelecido no artigo 22º do Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei 59/2008, de 11/09), mas com as especialidades ditadas pelo Estatuto do Pessoal do Corpo ... (DL 174/93, de 12 de Maio)”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

1.3.6. “Que o Estatuto do Corpo da ... contém regras especiais, decorrentes do próprio funcionamento dos estabelecimentos ..., regras estas, que permitem o afastamento ou a adaptação das regras jurídicas ao regime geral, às necessidades específicas do meio ..., conforme resulta da parte final do artigo 1.º”.

1.3.7. Que, “a corroborar o raciocínio antecedente vejamos as seguintes normas jurídicas do referido estatuto: - O serviço do pessoal do corpo da ... considera-se de carácter permanente e obrigatório (n.º 1 do artigo 3.º; - Exercer vigilância sobre toda a área das instalações afectas aos serviços durante o serviço diurno ou nocturno que lhe competir por escala (alínea a) do n.º 1 do art.º 7.º); - "O corpo da ... é a força de segurança que tem por missão garantir a segurança e tranquilidade da comunidade, nomeadamente, mantendo a ordem e segurança do sistema ..., protegendo a vida e a integridade dos cidadãos em cumprimento de pena e medidas privativas da liberdade, e assegurando o respeito pelo cumprimento da lei e das decisões judiciais, bem como pelos direitos e liberdades fundamentais. " (artigo 16.º do DL n.º 125/2007 - Lei Orgânica dos Serviços ...).”

1.3.8. Que, “das regras jurídicas supra descritas, desde logo se constatam as especialidades de funcionamento dos estabelecimentos ..., caracterizados por laboração contínua, e implicando por parte dos elementos do Corpo da ..., serviço diurno e nocturno, bem como, uma disponibilidade permanente para apresentação ao serviço, quando assim sejam convocados”.

1.3.9. Que, “face às características que enformam o serviço do pessoal do Corpo da ..., designadamente o carácter permanente e obrigatório, implicando necessariamente a prestação de serviço diurno e nocturno, conclui-se que, os horários específicos e horários flexíveis a serem



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

concedidos ao ..., revestem carácter excepcional e dependem da prévia ponderação de que o serviço fica assegurado, face aos recursos humanos disponíveis em cada estabelecimento".

- 1.3.10.** Que, "raciocínio diverso levaria a pôr-se em causa o normal funcionamento dos estabelecimentos ..., atendendo a que se os horários específicos / flexíveis fossem um direito absoluto de todos os ... com filhos menores de 12 anos, e a todos fosse concedido tal horário, seria comprometido o normal funcionamento dos estabelecimentos, pondo-se em causa a segurança do sistema ... e, conseqüentemente, da comunidade".
- 1.3.11.** Que, "sublinhe-se, como força de segurança que é, e face às especiais características do serviço a prestar, é forçoso concluir que eventuais horários específicos / flexíveis que venham a ser concedidos a elementos do ..., revestem carácter excepcional, podendo mesmo vir a ser indeferidos se o normal funcionamento de um estabelecimento ... não ficar assegurado, uma vez que está em causa a segurança do sistema ...".
- 1.3.12.** Que, "pelos fundamentos acima expostos ademais alicerçados no parecer desfavorável da Chefia ..., corroborado pela Direcção do ..., e visto que a concessão do horário flexível pretendido comprometeria de forma inequívoca o normal funcionamento do serviço, pondo-se em crise a segurança do sistema ...".
- 1.4.** Em 09.09.2011, a trabalhadora apresentou a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa, referindo, nomeadamente, o seguinte:



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.4.1.** Que, “importa referir que a requerente, em 12/08/2011, solicitou a concessão de horário flexível, entre as 09h30m e as 19h30m, com vista a poder conciliar o trabalho com o horário pré-escolar da sua filha menor, ..., que irá frequentar o ensino pré-escolar em ...”.
- 1.4.2.** “Que, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, o empregador tem o prazo de 20 dias, a partir da recepção do pedido, para notificar o trabalhador da decisão”.
- 1.4.3.** “Que a requerente foi notificada do projecto de decisão e nem sequer ainda da decisão definitiva, em 2/9/2011, volvidos mais de 20 dias sobre a recepção pelo ... de ... do seu requerimento”.
- 1.4.4.** “Que decorre inequivocamente da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código de Trabalho, que se considera que o empregador aceita o pedido nos seus precisos termos se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias a contar da recepção do mesmo”, pelo que deverá, desde logo, considerar-se aceite o pedido formulado pela requerente”.
- 1.4.5.** “Que o direito à conciliação entre a actividade profissional com a vida familiar é um princípio constitucionalmente protegido (artigo 59.º - alínea b) do n.º 1 da CRP), e como tal, só deverá ser restringido em condições muito particulares, independentemente do tipo de serviço que se execute”.
- 1.4.6.** “Que, no caso concreto, a requerente exerce funções de vigilância no ... e reside em ..., sendo o seu marido também ... e a exercer funções no mesmo local, igualmente em regime de turnos”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.4.7.** Que, “a requerente não tem qualquer apoio familiar perto da sua residência e o horário da sua filha ...não lhe permite apresentar na formatura, às 08h30”.
- 1.4.8.** Que, “a alegação de que se todos os ... pedirem e lhes forem concedidos horários específicos o sistema ...entra em colapso, não pode de modo nenhum fundamentar o indeferimento da pretensão da ora requerente”.
- 1.4.9.** Que, “os demais fundamentos avançados (a falta de efectivos e especificidade das funções) não podem igualmente justificar a recusa, porquanto, com a concessão de flexibilidade de horário solicitada, a ... pretende fazer o mesmo número de horas, apenas entrando e saindo uma hora mais tarde do que o seu turno habitual”, pelo que, “a alteração solicitada não coloca, assim em causa, a segurança e nem compromete de modo nenhum a continuidade do serviço”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) estabelece que “o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.
- 2.4.1.** Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

2.4.2. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que, “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

2.4.3. Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57.º n.º 2 do CT).

2.2. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 do artigo 56º do CT, em que se entende “por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

2.4.1. Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.
- 2.4.2.** O n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que “o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas”.
- 2.3.** A entidade empregadora alega, fundamentalmente, que “face às características que enformam o serviço do pessoal do ..., designadamente o carácter permanente e obrigatório, implicando necessariamente a prestação de serviço diurno e nocturno, conclui-se que, os horários específicos e horários flexíveis a serem concedidos ao ..., revestem carácter excepcional e dependem da prévia ponderação de que o serviço fica assegurado, face aos recursos humanos disponíveis em cada estabelecimento ...”, de modo a não colocar em risco, a segurança do sistema...
- 2.4.1.** Ora, os motivos alegados pela Direcção Geral dos ..., não demonstram objectiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa o seu funcionamento, uma vez que a entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora.
- 2.4.** Acresce que, a entidade empregadora recebeu o requerimento da trabalhadora a 12.08.2011 e respondeu a comunicar à ora requerente os fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a 02.09.2011, ou seja, um dia



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

após o prazo de 20 dias, a que alude o n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 2.4.1.** Tendo a trabalhadora recebido os referidos fundamentos da intenção de recusa em 02.09.2011, a entidade empregadora deveria ter enviado o processo para apreciação da CITE, até dia 12.09.2011, nos termos dos n.ºs 4 e 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, mas, apenas o remeteu a 22.09.2011, conforme relatório dos CTT, relativo à carta registada sob o n.º RM 7723 4943 5 PT, enviada à CITE pela Direcção Geral dos ...
- 2.4.2.** Assim, nos termos das alíneas a) e c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, como a entidade empregadora não comunicou a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido e o processo não foi submetido à apreciação da CITE dentro do prazo previsto no n.º 5 do mesmo preceito legal, considera-se que o empregador aceita o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto e sem prejuízo do dever da trabalhadora de se apresentar ao serviço, independentemente de convocação, sempre que situações de necessidade urgente exijam a sua presença, nos termos da alínea m) do n.º 1 do artigo 31.º do Decreto Lei n.º 174/93, de 12 de Maio, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da DIRECÇÃO GERAL ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ...
- 3.2.** Salvo as situações referidas no ponto anterior, o empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respectivamente, do n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho, aplicáveis por força do artigo 22.º “*in fine*” da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 24 DE OUTUBRO DE 2011**