

PARECER N.º 176/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhador 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 417 – FH/2015

I – OBJETO

1.1. Em 26.03.2015, a CITE recebeu, em mão própria, do Senhor Diretor ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., ...da carreira de ..., a exercer funções no Posto ..., 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. O pedido de horário flexível elaborado pelo trabalhador foi rececionado em 04.02.2015, conforme carimbo de entrada no serviço, quase ilegível, tem o seguinte conteúdo:

“REQUERIMENTO

Exmo. Senhor

Diretor ...

... (...) ..., atualmente a exercer funções no Posto ..., vem, nos termos do n.º 1 do Art.º 56.º e do n.º 1 do Art.º 57.º, ambos do Código do Trabalho (CT) e aplicáveis por força do Art.º 4.º n.º 1 al. d) da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), em conjugação com o n.º 1 do Art.º 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), requerer

respeitosamente a V.Exa a flexibilidade de horário de trabalho, com os seguintes fundamentos:

O requerente é progenitor de dois menores de doze anos, a saber, (...) nascido aos 1/08/2003 e (...) nascida aos 30/08/2005, ambos em frequência escolar, necessitando do correspondente apoio, acompanhamento e assistência;

A progenitora dos menores exerce uma atividade profissional que implica a sua ausência regular do país por consideráveis períodos de tempo, designadamente períodos superiores a uma semana, o que se traduz na impossibilidade de, com caráter regular, partilhar com o requerente as responsabilidades parentais do dia a dia.

No ... encontra-se atualmente em vigor o seguinte ciclo de turnos:

...

Sabendo-se que os turnos da manhã têm início às 06h00; que os turnos da tarde terminam às 23h00; e que os turnos da noite decorrem das 23h00 às 07h00, resulta claro que, nas ausências regulares da progenitora dos menores, o requerente não consegue assegurar o referido apoio, acompanhamento e assistência aos seus filhos, designadamente no que concerne à necessidade de os transportar para a escola ao início do dia (caso entre ao serviço no turno da manhã), à necessidade de os acompanhar ao final do dia início da noite, incluindo assegurar o jantar (caso saia do turno da tarde), ou ainda à necessidade de assegurar a sua segurança e bem-estar durante a noite (caso efetue o turno da noite).

Face ao exposto, vem o signatário pelo presente requerer a V.Exa, nos termos da legislação em vigor, a flexibilização do horário de entrada para o período compreendido entre as 09h00 e as 09h30, com salvaguarda dos fins-de semana e feriados.

A flexibilização do horário é solicitada pelo prazo correspondente ao período de duração dos factos e circunstâncias que determinam o presente requerimento, sempre compreendido nos limites legalmente previstos.

Pede deferimento, (...)”.

1.2.1. Consta ainda por parte do trabalhador, com entrada geral no ..., em 02.03.2015, o seguinte expediente:

“(...) REQUERIMENTO

Exmo. Senhor

Diretor ...

...

(...)..., atualmente a exercer funções no Posto ..., vem pelo presente requerer a V.Exa que, nos termos do Art.º 212, n.º 1 e n.º 2 al. b), do Código do Trabalho (CT), se digne mandar determinar o horário de trabalho aplicável ao signatário em resultado dos seguintes factos e com os seguintes fundamentos:

- 1. O Signatário apresentou, no passado dia 04 de fevereiro de 2015, o requerimento cuja cópia se anexa, solicitando a flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do Art.º 56.º e do n.º 1 do Art.º 57.º, ambos do Código do Trabalho e aplicáveis por força do Art.º 4.º n.º 1 al. d) da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), em conjugação com o n.º 1 do Art.º 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP).*
- 2. Nos termos do n.º 3 do referido Art.º 57.º do CT, o empregador deve comunicar ao trabalhador a sua decisão, por escrito, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido.*
- 3. Constitui contraordenação grave a violação do disposto no referido n.º 3 do Art.º 57.º, nos termos do n.º 10 do mesmo preceito legal.*

4. Não se tendo verificado o cumprimento do prazo de 20 dias referido no ponto anterior e não tendo o Signatário recebido, até à presente data e em resposta ao requerimento apresentado, qualquer notificação ou comunicação de intenção de recusa, considera-se, de acordo com o disposto no n.º 8 al. a) do mesmo Art.º 57.º do CT, que o empregador aceita o pedido do requerente nos seus precisos termos.

5. Por via do Art.º 56.º n.º 3 do Código do Trabalho, é da responsabilidade do empregador a elaboração do horário flexível aplicável ao trabalhador.

6. Também nos termos do Art.º 212 n.º 1 e n.º 2 al. b) do Código do Trabalho, compete ao empregador determinar o horário de trabalho do trabalhador, devendo, na elaboração do mesmo, facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Face ao exposto, vem o signatário pelo presente requerer a V.Exa, se digne mandar determinar e elaborar o horário de trabalho aplicável ao signatário, nos termos originalmente solicitados, permitindo a flexibilização do seu horário de entrada para o período compreendido entre as 09h00 e as 09h30, sendo cumprido o número de horas diárias exigidas por lei com salvaguarda dos fins- de-semana e feriados.

Pede deferimento, (...)."

- 1.3.** Sobre o pedido de flexibilidade de horário do trabalhador foi preparada a Informação n.º ..., de 5.03.2015, que mereceu despacho do Senhor Diretor Nacional de 13.03.2015, no sentido de:

"(...) Concordo com o proposto.

Nos termos e com os fundamentos de facto e de direito constantes da presente informação determino a notificação do requerente da intenção de recusa do pedido de horário flexível apresentado, bem como para se pronunciar querendo, no prazo de cinco dias, a contar da referida notificação, de acordo com o n.º 4 do artigo 57.º do C.T. (...)."

1.3.1. Esta informação tem o seguinte conteúdo:

“(...) INFORMAÇÃO

ASSUNTO: Pedido de horário flexível apresentado pelo ... (...), ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho/Parentalidade

Sobre o assunto em epígrafe, informa-se V. Exa. do seguinte:

1. Em 04/02/2015, ..., ..., a exercer funções no Posto ..., solicitou “a flexibilização do horário de entrada para o período compreendido entre as 09h00 e as 9h30, com salvaguarda dos fins de semana e feriados”, ao abrigo do disposto nos art.ºs 56.º, n.º 1 e 57.º, n.º 1, do Código do Trabalho, aplicáveis por força do disposto no art.º 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, e em conjugação com o n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

2. O requerente sustenta o seu pedido no seguinte:

- é progenitor de dois menores de 12 anos, um nascido a 01/08/2003 e outro a 30/08/2005, ambos em frequência escolar, necessitando do correspondente apoio, acompanhamento e assistência;

- a progenitora exerce uma atividade profissional que implica a sua ausência regular do país por consideráveis períodos de tempo, designadamente superiores a uma semana, o que se traduz na impossibilidade de, com carácter regular, partilhar as responsabilidades parentais;

- no ..., encontra-se em vigor o ciclo de turnos:

...;

- os turnos da manhã têm início às 06h00, os da tarde terminam às 23h00 e os da noite decorrem das 23h00 às 07h00, pelo que resulta claro que nas ausências da progenitora o requerente não consegue assegurar o apoio, e acompanhamento dos filhos, designadamente transportar para a escola ao início do dia (no caso do turno da manhã), acompanhar ao final

do dia incluindo assegurar jantar (no caso do turno da noite) e assegurar a segurança e bem estar durante a noite (no caso do turno da noite);

3. Refere ainda o requerente que a flexibilização é solicitada pelo prazo correspondente ao período de duração dos factos e circunstâncias que determinam a apresentação do pedido, sempre compreendido nos limites legalmente previstos.

4. Junta também atestado da Junta de Freguesia da ... em como os filhos vivem consigo em comunhão de mesa e habitação.

5. Por email de 04/02/2015 foi solicitada informação ao Sr. Diretor de ... sobre o pedido em apreço.

6. Em 02/03/2015, o requerente apresentou novo requerimento no qual solicita a determinação da elaboração de horário, nos termos solicitados, permitindo a flexibilização do seu horário de entrada para o período compreendido entre as 09h00 e as 09h30, sendo cumprido o número de horas diárias exigidas por lei com salvaguarda dos fins de semana e feriados, porquanto nos termos do n.º 3 do art.º 57.º do CT, o empregador deve comunicar ao trabalhador a sua decisão por escrito no prazo de 20 dias a contar da receção do pedido, constituindo contraordenação a violação daquela disposição legal, pelo que encontrando-se decorrido o prazo considera-se que o empregador aceita o pedido do requerente nos seus precisos termos, de acordo com o disposto na al. a) do n.º 8 do mesmo art.º 57.º do CT.

7. Em 04/03/2015, através de email, informou o Sr. Diretor de ... de que “No seguimento de uma posição de coerência e equidade relativamente a pedidos anteriores, entende o signatário que o trabalho desenvolvido na ..., por turnos e com picos de tráfego de passageiros na fronteira do ... em horários específicos, a realização de horários flexíveis que penalizem o efetivo nesses horários é absolutamente inconveniente para o Serviço.” Informou ainda de que “Para além da questão do efetivo disponível por

turno para o ..., com frequência abaixo dos mínimos estabelecidos a título indicativo, com a Direção Nacional e que são do conhecimento da tutela (e que determinam, 26 ... do controlo documental de manhã, 16 à tarde e 6 à noite), verifica-se ainda que o maior volume de passageiros por controlar no ..., coincide com o período das 6.00 às 10.00 (havendo depois um segundo pico, com menor intensidade ao final da manhã e início da tarde).

Importa ter presente que, como decorre do exposto no email infra (...), os grupos de controlo documental se encontram com um efetivo reduzido relativamente ao momento da sua criação, com em média 2 a 3 elementos a menos, o que num turno da manhã, com 4 grupos, representa bastante.

Estando previsto o reforço desta ... durante o período de verão ..., importa habilitar a ... com alguns dados que poderão ser importantes para as decisões que vierem a ser tomadas:

1. O efetivo colocado na ... por despacho do Diretor ... é de 136 IA's; O efetivo que presta funções na ... é neste momento de 122 IA's; Dos 122 IA's que prestam serviço na ..., estão neste momento 3 em baixa prolongada/gravidez de risco e 1 em licença parental; (...) Deste modo, verifica-se que dos 136 IA's que foram colocados na ... para assegurar o ... e o ... (não se incluía na altura outras valências como o T2 que no ano de 2014 teve um crescimento de 50% de movimentos e a Loja do Passaporte, cujo acréscimo de trabalho administrativo se repercute também no volume de entregas de passaportes efetuada diariamente pelo ... do ...), apenas 99 desempenham nesta fase as suas funções na ... sem quaisquer limitações (...)

Acresce que fui ontem informado pela Direção do ... do crescimento neste mês de janeiro de 15% do número de passageiros, face ao ano anterior

(em que o ... já havia sido o 3º que mais cresceu na Europa). A tendência será pois para mais um ano recorde, (...)

II

8. Prevê o artigo 25.º da Lei n.º 53/2008, de 29 de agosto – Lei de Segurança Interna –, que:

“Artigo 25.º

Forças e serviços de segurança

1 — As forças e os serviços de segurança, estão exclusivamente ao serviço do povo português, são rigorosamente apartidários e concorrem para garantir a segurança interna.

2 — Exercem funções de segurança interna:

- a) A guarda Nacional republicana;*
- b) A Polícia de Segurança Pública;*
- c) A Polícia Judiciária;*
- d) O Serviço de Estrangeiros e Fronteiras;*
- e) O Serviço de Informações e Segurança.*

(...).”

9. Dispõe o artigo 1.º do Decreto-Lei n.º ..., de 16 de outubro – Lei Orgânica do ...:

“Artigo 1.º

Natureza

1 — O Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, abreviadamente designado por ..., é um serviço de segurança, organizado hierarquicamente na dependência do ..., com autonomia administrativa e que, no quadro da política de segurança interna, tem por objetivos fundamentais controlar a circulação de pessoas nas fronteiras, a permanência e atividades de estrangeiros em território nacional, bem como estudar, promover, coordenar e executar as medidas e ações relacionadas com aquelas atividades e com os movimentos migratórios.

2 — Enquanto órgão de polícia criminal, o SEF atua no processo, nos termos da lei processual penal, sob a direção e em dependência funcional da autoridade judiciária competente, realizando as ações determinadas e os atos delegados pela referida autoridade.”

10. Por sua vez, estatui o n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 252/2000, que “São considerados agentes de autoridade os ...”.

11. Determina o artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 252/2000:

“Artigo 8.º

Serviço permanente

1 — O serviço no ... é de carácter permanente e obrigatório, não podendo o pessoal eximir-se às missões que lhe sejam confiadas, para além do horário normal de serviço.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, será definido por despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da administração interna, das finanças e da Administração Pública o horário normal da prestação de serviço, o qual poderá revestir a modalidade de trabalho por turnos. 3 (...)”

12. Quanto ao horário de trabalho praticado no ... rege o Despacho n.º ..., de 30 de junho, do ..., que aprovou o “Regulamento de Trabalho por Turnos do Pessoal da Carreira de ... Colocado nos Postos ...”, tendo em conta, conforme se pode ler no preâmbulo que o “controlo abrange vinte e quatro horas por dia, todos os dias do ano”:

“1 – O pessoal da carreira de ... do ... que esteja colocado nos postos ... funciona em regime de turnos permanente total, compreendendo três ou mais períodos de trabalho diário, consoante as características de movimento de cada posto ... e o número de efetivos que, em cada um deles, esteja colocado, sendo a duração de trabalho neste regime, em média, de trinta e cinco horas semanais.

2 – C (...).

13. *Por seu lado, estatui o n.º 1 do artigo 67.º do Estatuto de Pessoal do ..., aprovado pelo Decreto-Lei n.º ..., de 17 de novembro, que ‘Pelo ónus específico do serviço no ..., pela disponibilidade permanente obrigatória, pelo risco e insalubridade próprios das funções, o pessoal da carreira de investigação e fiscalização tem direito a um suplemento remuneratório graduado de acordo com a natureza das respetivas funções.’*

14. *Quanto aos horários no âmbito da parentalidade há que ter presente que, nos termos da alínea d) do n.º 1, do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, é aplicável ao vínculo de emprego público o disposto no Código do Trabalho.*

15. *Nesta linha, estabelece o artigo 56.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, diploma que aprova o novo Código do Trabalho (CT), que:*

“1 — O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2 — Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

3 — O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do período normal de trabalho 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.

4 — O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

5 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.”

16. Por sua vez o artigo 57.º do CT estatui.

“1 — O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;

iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2 — O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3 — No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 — No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o

trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 — Nos cinco dias subseqüentes ao fim do prazo para a apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 — A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 — Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

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

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

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subseqüentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número,

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 — Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7.

III

17. No caso em apreço o requerente, ... da carreira de ..., em desempenho de funções no ..., pretende que lhe seja atribuído um horário flexível, com entrada entre as 09h00 e as 9h30m, ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT para efeitos de acompanhamento dos filhos menores de 12 anos de idade.

18. Na análise do pedido em questão importa ter presente que o ... é um serviço de segurança que no quadro da política de segurança interna tem como objetivos fundamentais, nomeadamente, controlar a circulação de pessoas nas fronteiras.

19. Para prossecução das atribuições específicas do ..., prevê o mapa de pessoal a carreira de investigação e fiscalização, a qual integra o corpo especial deste Serviço, sendo, no caso, os ... considerados agentes de autoridade.

20. As características específicas do serviço no ... explicam que a ... possua um regime estatutário próprio.

21. Assim, sobre o ora requerente enquanto ... impendem os ónus decorrentes do conteúdo funcional legalmente cometido à ..., bem como possui o mesmo os direitos inerentes a essa qualidade.

22. Na verdade, o requerente encontra-se sujeito ao caráter permanente e obrigatório do serviço no ..., tendo como contrapartida direito a um suplemento que visa compensar, designadamente, a disponibilidade permanente obrigatória.

23. Acresce que, o Posto ..., unidade orgânica onde o ora requerente desempenha funções, em virtude do controlo de passageiros ocorrer necessariamente 24 horas por dia, funciona em regime de turnos permanente total, conforme estipulado por Despacho do ...

23.1. Para além de se entender que a adoção de horários flexíveis no ... contraria o citado despacho n.º 6/92, tal como informa o Sr. Diretor ... para “o trabalho desenvolvido, por turnos e com picos de tráfego de

passageiros na fronteira do ... em horários específicos, a realização de horários flexíveis que penalizem o efetivo nesses horários é absolutamente inconveniente para o Serviço.”

23.2. Refere ainda o Sr. Diretor ... que “Para além da questão do efetivo disponível por turno para o ..., com frequência abaixo dos mínimos estabelecidos (...) e que são do conhecimento da Tutela (e que determinam, 26 ... do controlo documental de Manhã, 16 à tarde e 6 à noite), verifica-se ainda que o maior volume de passageiros por controlar no ..., coincide com o período das 6.00 às 10.00 (havendo depois um segundo pico, com menor intensidade ao final da manhã e início da tarde). Importa ter presente que, (...) os grupos de controlo documental se encontram com um efetivo reduzido relativamente ao momento da sua criação, com em média 2 a 3 elementos a menos, o que num turno da manhã, com 4 grupos, representa bastante.”

23.3. Salienda-se ainda que de acordo com o informado pelo Sr. Diretor ... o pessoal colocado na ... por despacho do Diretor ... é de 136 ..., mas o número de elementos, presentemente, em efetivo exercício de funções é inferior, 122 ... Destes, 3 estão neste momento em baixa prolongada/gravidez de risco e 1 em licença parental, existindo ainda outras situações que condicionam o normal desempenho de funções, nomeadamente estatutos de trabalhador estudante, sendo que apenas 99 desempenham nesta fase as suas funções sem quaisquer limitações

23.4. É ainda de ressaltar o crescimento do número de passageiros que se tem vindo a verificar, conforme dados da Direção do ..., referidos pelo Sr. Diretor de ..., designadamente, um aumento de 15% em janeiro deste ano, face ao ano anterior, sendo que o ... já havia sido o 3º que mais cresceu na Europa, a tendência será pois para mais um ano recorde.

24. Do que vem sendo exposto verifica-se que para além da natureza das funções dos elementos da carreira de investigação e fiscalização do ...,

serviço de segurança e órgão de polícia criminal, não se compadecerem com a atribuição aos agentes de autoridade de horários flexíveis, na situação sub judice exigências imperiosas do funcionamento da unidade orgânica onde o requerente desempenha funções — Posto ..., que acima se deixaram expostas, impedem que o pedido apresentado seja deferido, sob pena de ser posto em causa o normal funcionamento daquele Posto ... e concomitantemente as atribuições deste serviço no quadro da segurança interna.

25. Face às circunstâncias descritas constata-se que o ora requerente é indispensável para a prossecução cabal da atividade do ... Acresce que não existe possibilidade de proceder à sua substituição, apenas o requerente poderá, caso assim o entenda, solicitar permuta, com outro ..., nos termos do disposto no Regulamento de Colocações do Pessoal da ..., aprovado pelo Despacho Normativo n.º ..., de 4 de novembro, para unidade orgânica que não se encontre condiciona pelas características de um posto ..., nomeadamente, para a Direção Regional de ..., como aventa o Sr. Diretor de ...

26. Aqui chegados, há que proceder à análise do segundo requerimento apresentado pelo requerente em que o mesmo alega terem decorridos os 20 dias para decisão da entidade empregadora, circunstância que dita o deferimento do pedido nos moldes apresentados, nos termos do disposto na al. a) do n.º 8 do artigo 57.º do CT.

27. Porém, entende-se não assistir razão ao requerente.

28. Na verdade, o requerente no seu pedido inicial apenas solicita “flexibilização do horário de entrada para o período compreendido entre as 09h00 e as 9h30, com salvaguarda dos fins de semana e feriados”, sem especificar “as horas de início e termo do período normal de trabalho diário nos termos estabelecidos no artigo 56.º do CT.

29. Efetivamente os pedidos de horário flexível apresentados pelos trabalhadores devem obedecer aos requisitos dos artigos 56.º e 57.º do C.T., tal como se pode ler no Parecer n.º 17/CITE/2014, cópia em anexo, “nomeadamente, conter em concreto, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário pretendido, estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

30. Nesta senda e tal como entendeu a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), no citado Parecer, o requerimento do trabalhador não obedece aos requisitos legalmente exigidos “na medida em que não dá indicação das horas de início e termo do período normal de trabalho pretendido, pelo que, face ao teor dos interesses em presença, o trabalhador deverá, caso assim o entenda, proceder à reformulação do pedido explicitando a amplitude de horário: início e termo do período normal de trabalho diário com menção do período para intervalo de descanso (que pode ir de 30 minutos a duas horas).” Tendo a CITE concluído, no caso, pela emissão de parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora.

31. Neste contexto, entende-se não se poder verificar na situação em análise o deferimento tácito pretendido pelo requerente.

32. Em conclusão, por força das exigências imperiosas inerentes ao funcionamento do Posto ..., acima demonstradas, submete-se o assunto à consideração de V. Exa. com a proposta de, caso concorde, notificar o ora requerente da intenção de recusa do pedido de horário flexível apresentado, com fundamento nas razões de facto e de direito constantes da presente informação, notificando-o igualmente de que poderá apresentar, por escrito, uma apreciação, no prazo de cinco dias a partir da receção da notificação, conforme estabelecido no n.º 4 do artigo 57.º do C.T.

À consideração superior.

A Técnica Superior (...)”

- 1.3.2.** *Consta do processo um email de 13.03.2015, a remeter esta informação 102/GRD/2015 de 5.03.2015, para notificação do trabalhador, para este remetido pelo email de 23.03.2015, bem como uma notificação para ele formalizada e assinada no dia 13 de março.*
- 1.4.** *A propósito desta notificação veio o trabalhador, mediante carta registada em 20.03.2015, com aviso de receção, rececionada no dia 23.03.2015, dirigir-se ao Senhor Diretor ..., nos seguintes termos:*
- “(...) Exmo Senhor
Diretor ...
..., ... da Carreira de ... do ..., a exercer funções no Posto ..., notificado do Despacho do Exmo Senhor Diretor ... de 13 de março, exarado na Informação n.º 102/GRH/2015, vem, nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 57.º do Código do Trabalho, apresentar a sua apreciação, o que faz com os seguintes termos e fundamentos:*
- O ora Requerente apresentou pedido de trabalho em horário flexível ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (CT), aplicáveis por força do disposto no art.º 40 n.º 1 al. d) da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP).*
- Não tendo obtido resposta ao seu pedido dentro do prazo previsto no art.º 57.º do CT, entregou o requerente novo requerimento para elaboração do horário de trabalho solicitado, com base no facto de que se havia operado, por via do n.º 8 al. a) do referido art.º 57.º do CT, a figura legal do deferimento tácito.*
- No entanto, foi já posteriormente proferido sobre o seu pedido um parecer de recusa baseado no facto de o ... ter características específicas; de que a própria Carreira ... (...) obriga à disponibilidade permanente e*

obrigatório; e de que a natureza das funções dos elementos da ... não se compadecem com a atribuição aos agentes de autoridade de horários flexíveis.

Ora, salvo melhor entendimento, não se vislumbra de que forma poderá a atribuição do horário flexível ao Requerente prejudicar a disponibilidade permanente e/ou o seu carácter obrigatório, na medida em que a disponibilidade permanente se caracteriza não por os ... se encontrarem sujeitos a um determinado horário de trabalho, mas sim pela obrigatoriedade de se apresentar ao serviço sempre que convocado ou (...) quando ocorram situações que pela sua urgência justifiquem a sua presença no serviço, não podendo eximir-se ao cumprimento de qualquer missão de serviço”

Ora, o Requerente em momento algum solicitou que fosse dispensado da disponibilidade permanente, nem tal faria sentido, uma vez que tal está inerente às funções de um ... da ...

Da mesma maneira, não se julga fundamentada a afirmação do Gabinete de Recursos Humanos de que “a natureza das funções dos elementos da ... não se compadecem com a atribuição aos agentes de autoridade de horários flexíveis”, na medida em que existem presentemente diversos ... (...) da ..., em funções no ..., a efetuar horários de trabalho flexíveis e diferenciados, designadamente, ..., ..., ..., ..., ..., ..., entre outros.

Ora, considerado o argumento aduzido na Informação que consubstancia o indeferimento, todos estes elementos estariam a cumprir, sem exceção, o horário de turnos do Posto ..., sem qualquer tipo de flexibilidade.

Daqui resulta que o indeferimento da pretensão do ora requerente seria uma violação do Princípio da Igualdade previsto no art.º 13.º da Constituição da República Portuguesa, que prevê que “todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei”.

Vem ainda o Gabinete de Recursos Humanos negar a existência de deferimento tácito da pretensão do Requerente na medida em que o pedido do requerente não obedeceria aos requisitos exigidos pelos art.º 56.º e 57.º do CT, designadamente, por não especificar as horas de início e termo do período normal de trabalho.

Ora, nos termos do referido art.º 56.º, “entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador PODE escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”, não se consubstanciando este preceito num comando legal, antes sim deixando à consideração do trabalhador decidir os aspetos que para si são essenciais na elaboração do horário de trabalho.

De facto, a razão que levou o requerente a não se pronunciar sobre o período de intervalo para descanso, foi o facto de que no Posto ..., o período de descanso ocorre sempre em altura variável de acordo com a coordenação operacional diária e em função do fluxo de passageiros, podendo ocorrer, designadamente, entre as 11h00 e as 14h00, e igualmente com duração variável.

Da mesma forma, a razão que levou o requerente a não especificar a hora de termo do período normal de trabalho foi o facto de se vislumbrar bastante claro que, devendo o requerente cumprir o número de horas exigidas por lei, a hora de termo do período normal de trabalho iria estar dependente da hora de início do referido período, a qual deveria ser estabelecida pelo empregador, nos termos do art.º 57.º do CT e de acordo com o solicitado pelo trabalhador (entre as 09h00 e as 09h30).

Acresce que se nos afigura que a Administração terá claramente entendido o pedido formulado pelo requerente, porquanto, no ponto 6 da informação que sustenta a proposta de indeferimento, se refere que “o requerente apresentou novo requerimento no qual solicita a determinação da elaboração de horário, nos termos solicitados, permitindo a

flexibilização do seu horário de entrada para o período compreendido entre as 09h00 e as 09h30, sendo cumprido o número de horas diárias exigidas por lei com salvaguarda dos fins-de semana e feriados (...)”.

Assim, julga-se não existirem motivos de facto ou de Direito para que não seja reconhecida a pretensão do requerente.

Face ao exposto, vem-se requerer, com o duto suprimento de V.Exa, que seja alterado o projeto de decisão de indeferimento, deferindo o requerido. (...)”.

- 1.5.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

“(...) c) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) (...);

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;

c) (...)”.

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

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

“(...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país. (...)”.

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

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

2.3.1. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.º a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe “*Parentalidade*”, integrada na Divisão III *Igualdade e não discriminação em função do sexo*, da Subsecção III *Igualdade e não discriminação* da Secção II *Sujeitos* do Capítulo I *Disposições gerais*, do Título II *Contrato de trabalho*:

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

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

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

“(…) n.º 1 - “O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar

em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

n.º 2 – “Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

n.º 3 - “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve: a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

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

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

n.º 4 – “O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas”.

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

“(…) n.º 1 – O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável (até ao limite dos 12 anos);

b) Declaração da qual conste:

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

ii (...)

iii (...)

2 – O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3 – No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 – No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 – Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

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

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

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à

notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 – Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...).”

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

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

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

“(...) a) (...);

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

2.3.6. Da mesma forma, o legislador preconiza, ainda, no n.º 2 do artigo 221.º do CT que “*(...) os turnos devem, na medida do possível, ser organizados com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores (...).*”

2.4. Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar em primeiro lugar que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e das trabalhadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadores com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, regime aplicável por força da alínea d) do n.º 1 do artigo 4º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, devendo o empregador cumprir os prazos previstos naquele normativo e recusar os pedidos de flexibilidade com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, tem que demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.4.1. De acordo com o acima reproduzido artigo 56.º, o horário flexível consiste no direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho

diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

2.4.2. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.4.3. No caso vertente, verifica-se a legitimidade do requerente e a regularidade do seu pedido para trabalhar em regime de horário flexível, no requerimento de 04.02.2015, tendo expressamente declarado que pretende laborar *“(...) para o período compreendido entre as 09h00 e as 09h30 com salvaguarda dos fins-de semana e feriados (...) é progenitor de dois menores de doze anos (...) A progenitora dos menores exerce uma atividade profissional que implica a sua ausência regular do país por consideráveis períodos de tempo, designadamente períodos superiores a uma semana, o que se traduz na impossibilidade de, com caráter regular, partilhar com o requerente as responsabilidades parentais do dia a dia (...)”*.

2.4.4. Cumpre de seguida, verificar se foi observada pela entidade empregadora a tramitação legalmente consagrada para o pedido de passagem a regime de trabalho em horário flexível, afigurando-se-nos, desde logo, tendo em conta o pedido inicial do trabalhador (entrado no serviço em 04.02.2015), que a entidade empregadora não notificou o trabalhador da intenção de recusa no prazo legal de 20 dias, conforme

determina o n.º 3 do acima reproduzido artigo 57.º do CT, pelo que o pedido deste foi aceite nos seus precisos termos, de harmonia com o disposto na alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo 57.º

III – CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, a CITE delibera:

3.1.1. Opor-se à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível porquanto, nos termos do previsto na alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o pedido do trabalhador foi aceite nos seus precisos termos.

3.1.2. Recomendar à entidade empregadora Serviço ... (...), que elabore o horário flexível tal como requerido pelo trabalhador com responsabilidades familiares, Inspetor-Adjunto da carreira de Investigação e Fiscalização, a exercer funções no Posto ..., promovendo condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 127.º, bem como elabore horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 15 DE ABRIL DE 2015