

PARECER N.º 199/CITE/2019

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 12.02.
Processo n.º 1282 - FH/2019

I – OBJETO

- 1.1. Em 26.03.2019, a CITE recebeu do ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., 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 12.02.
- 1.2. No seu pedido de horário flexível, de 28.02.2019, dirigido à entidade empregadora, o trabalhador, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *Que é "..., a exercer funções no Departamento ..., vem requerer a fixação de horário na modalidade de horário flexível, ao abrigo do disposto no art. 111.º da Lei 35/2014 de 20 de Junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e no art. 56.º do Código do Trabalho, com os seguintes fundamentos:*
 - 1.2.2. *O requerente tem uma filha menor, com oito anos de idade, que vive consigo e sua esposa, em comunhão de mesa e habitação.*

- 1.2.3. *A filha menor frequenta o terceiro ano de escolaridade, num estabelecimento de ensino oficial, cujo horário se inicia às 08.45h e termina as atividades escolares às 16.00h.*
- 1.2.4. *Sucedo que, até à presente data, o avô materno ia buscar a menor à escola, mas, por motivos de saúde, não tem agora possibilidade de continuar assegurar esse compromisso.*
- 1.2.5. *Acresce que a mãe da menor é Advogada, sem horários fixos de trabalho, não podendo assegurar que, no fim das atividades escolares (16.00h) da menor, a possa ir buscar à escola.*
- 1.2.6. *Por outro lado, com o atual horário de saída do Requerente 17.30h - o mesmo nunca consegue assegurar, o levantamento da menor na escola, uma vez que, entre esta e o seu posto de trabalho distam cerca de 50 Kms, o que equivale a uma hora de transporte.*
- 1.2.7. *Por fim, o Requerente é natural de ... onde reside toda a sua família, pelo que, não tem qualquer suporte familiar para o ajudar no acompanhamento da menor.*
- 1.2.8. *Assim, o Requerente não tem nenhum familiar que possa ir buscá-la àquela hora.*
- 1.2.9. *Sucedo que o requerente pretende conciliar as suas responsabilidades enquanto pai na educação, desenvolvimento e acompanhamento da sua filha, com a sua atividade profissional.*
- 1.2.10. *Assim, e de acordo com o estipulado no art. 56.º, n.º 3 do Código do Trabalho, solicita que lhe seja autorizado o exercício do período*

normal de trabalho no seguinte horário diário - das 09.00h às 13.00h e das 13.30h às 16.30h, com interrupção de meia hora para almoço.

- 1.2.11.** *Nestes termos e para o efeito previsto no art. 57.º, n.º 1, al. a) do Código do Trabalho, o prazo previsto para o gozo do horário flexível terá início no dia 01/04/2019, tendo a duração legalmente prevista, ou seja, até a filha menor perfazer 12 anos de idade.*
- 1.2.12.** *Saliente-se que, o Requerente com a alteração do seu horário de trabalho para o horário flexível no âmbito da parentalidade cumprirá a carga horária semanal de 35 horas e diária de 7 horas, sem prejuízo da salvaguarda do estrito cumprimento das suas obrigações profissionais enquanto ... do ..., nomeadamente o dever de disponibilidade permanente obrigatória, e sempre no pressuposto da inexistência de inconveniência para o normal funcionamento do serviço.*
- 1.2.13.** *Assim, solicita-se a prestação de trabalho na modalidade de horário flexível, preferencialmente no horário referido no ponto 9.º, o qual cumpre os requisitos previstos no art. 111.º da Lei 35/2014 de 20 de Junho e permite a conciliação profissional com a vida familiar, corolário do princípio constitucional da proteção à família, cuja promoção constitui uma expressa incumbência do Estado, tal como dispõe o art. 59.º, n.º 1, al. b) da Constituição da República Portuguesa”.*
- 1.3.** Em 18.03.2019, a entidade empregadora responde ao trabalhador requerente, referindo, nomeadamente, o seguinte:

- 1.3.1. *“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.*
- 1.3.2. *A referida informação refere, nomeadamente, o seguinte:*
- 1.3.3. *Tendo sido solicitada informação à Sra. ... sobre o pedido em apreço, informou a mesma, a coberto do email em anexo, o seguinte:*
- 1.3.4. *“Relativamente ao requerimento do Sr. ... para prestação de trabalho na modalidade de horário flexível, e tendo em conta os motivos invocados, é inegável o mérito do pedido.*
- 1.3.5. *No entanto, exercendo o Sr. ... funções no Departamento ... (...), na área da ..., e não se encontrando previsto no horário de Prevenção o período 17h30-20h00, a mudança deste ... para o horário flexível significa termos de deixar de contar com a sua prestação a partir das 16h30, o que poderá acarretar algumas dificuldades na gestão corrente do pessoal no período 16h30-20h00.*
- 1.3.6. *Solicitada informação ao Sr. Chefe do ..., o mesmo comunicou, no essencial, que “parece-me ser de indeferir porquanto o período entre as 17:30 e as 20:00 não se encontra assegurado pelo regulamento da prevenção, pelo que a redução do horário de trabalho irá aumentar o período de vazio referido.”*
- 1.3.7. *Com efeito, exercem neste momento, no Departamento ... (...), na área da ..., nove ..., para todas as solicitações diárias,*

nomeadamente operações de ..., externas, validação de manifestações de Interesse, elaboração de informações e relatórios) etc. Existe igualmente a necessidade de apoio ao ... (condução de ..., apresentação a ..., transporte ao ...) ao atendimento do ... no ..., e até ao ... Trata-se de acontecimentos que não podem, pela própria natureza, ser previstos, ou agendados atempadamente. Acresce, em tempo de férias e outras ausências, a inevitabilidade da diminuição do contingente.

1.3.8. *Por último, mas não menos importante, havendo vários elementos com responsabilidades parentais idênticas, este pedido poderá transformar-se em fator "de arrasto", i.e., poderá dar azo a solicitações idênticas.*

1.3.9. *Assim, não pondo em causa os méritos do pedido, como já referi, não se afigura possível dar parecer favorável ao solicitado."*

1.3.10. *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.

(...)

1.3.11. *Dispõe o artigo 1º, do Decreto-Lei n.º 252/2000, de 16 de outubro - Lei Orgânica do ...:*

1 - O ..., 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 ..., o ... 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."

1.3.12. *Por sua vez, estatui o n.º 2 do artigo 3º, do Decreto-Lei n.º 252/2000, que "São considerados agentes de ... os ...".*

1.3.13. *Determina o n.º 1 do artigo 8.º, do Decreto-Lei n.º 252/2000: O serviço no ... é de caráter permanente e obrigatório, não podendo o pessoal eximir-se às missões que lhe sejam confiadas, para além do horário normal de serviço.*

1.3.14. *Por seu lado, estatui o n.º 1 do artigo 67º, do Estatuto de Pessoal do ..., aprovado pelo Decreto-Lei n.º 290-A/2001, 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 ... tem direito a um suplemento remuneratório graduado de acordo com a natureza das respetivas funções."*

- 1.3.15. *Quanto aos horários no âmbito da parentalidade há que ter presente que, nos termos da alínea d) do n.º 1, do artigo 4º, 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.*
- 1.3.16. *No caso em apreço o requerente, ... da carreira de ..., em desempenho de funções na ... da ..., pretende que lhe seja atribuído um horário flexível, conforme descrito no ponto 1. supra, para efeitos de acompanhamento da filha menor de 8 anos de idade e até a mesma perfazer 12 anos.*
- 1.3.17. *Na análise do pedido em questão importa ter presente que o ... é um serviço de ... que no quadro da política de segurança interna tem como atribuições, nomeadamente, ... a permanência e atividades dos ... em território nacional, bem como investigar os ... à ..., à ..., ... e outros ...*
- 1.3.18. *Para prossecução das atribuições específicas do ..., prevê o mapa de pessoal a carreira de ..., a qual integra o corpo ... deste Serviço, sendo, no caso, os ... considerados agentes de ...*
- 1.3.19. *As características específicas do serviço no ... explicam que a ... possua um regime estatutário próprio.*
- 1.3.20. *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.*
- 1.3.21. *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.

1.3.22. Nestes termos e tendo ainda presente o parecer da Sra. Diretora da ..., impõe-se concluir que na situação em apreço é patente que exigências imperiosas inerentes ao funcionamento do ..., departamento ao qual compete assegurar as ações de ... da área de jurisdição da ..., ditam a recusa do pedido”.

1.4. Em 22.03.2019, o requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.4.1. “Sucede que o Requerente não pode aceitar o invocado, dada à ausência de argumentos plausíveis de facto e de direito.

1.4.2. Acontece que, o horário do serviço de prevenção não compreende o período das 17h30 às 20h00, não sendo da responsabilidade do Requerente regular o exercício de funções neste período.

1.4.3. Acresce que, o trabalho prestado entre as 20h00 e as 08h00 é acautelado no ... pelo Regulamento de ..., em cuja escala o funcionário se irá manter, não requerendo escusa de tal serviço.

1.4.4. Por outro lado, com o horário proposto, o Requerente está disponível a assegurar o serviço na hora de almoço, mais concretamente, entre as 13h00m e as 14h00m.

1.4.5. Prosseguindo, decorre também do referido parecer e, ao contrário do invocado, no Departamento ... da ..., na Unidade de ..., estão a

exercer funções da mesma categoria que o Requerente, 11 (onze) funcionários.

- 1.4.6. Por sua vez, a unidade orgânica em que o Requerente está colocado mediante despacho de colocações do .../..., é a ...*
- 1.4.7. Ora, a ... é constituída por 6 (seis) unidades, nas quais estão colocados 30 (trinta) funcionários com a mesma categoria que o Requerente e que ocorrem igualmente às necessidades de apoio ao ..., ... e ...*
- 1.4.8. Acresce que, o ... e o ..., são unidades orgânicas que dispõem de efetivo próprio distribuído por um total de 40 (quarenta) funcionários, com a mesma categoria que o Requerente.*
- 1.4.9. Tais unidades operam em regime de funcionamento permanente (24h/7 dias por semana), mediante organização de turnos.*
- 1.4.10. Assim, estando disponível um efetivo permanente, apenas existe a necessidade de apoiar aquelas unidades em função do modelo de gesto adotado pelo ..., que não é, naturalmente, da responsabilidade do Requerente.*
- 1.4.11. Já, o ... tem distribuído em permanência um funcionário da mesma categoria que o Requerente.*
- 1.4.12. Em caso de ausência, é esse funcionário, por norma, substituído por outros funcionários, que não o aqui Requerente.*
- 1.4.13. Seja como for, a última marcação diária para o ... é às 14h30m, encerrando diariamente pelas 16h30m.*

- 1.4.14. *Importa salientar que o direito a um horário flexível (preconizado no âmbito da legislação nacional), que não pode ser restringido com base na invocação de outros direitos, tais como o direito a férias.*
- 1.4.15. *Por último, é dito pela Sra.', mas não menos importante, havendo vários elementos com responsabilidades parentais idênticas, este pedido poderá transformar-se em fator de arrasto' i.e., poderá dar azo a solicitações idênticas."*
- 1.4.16. *No entanto, tal argumento não é aceitável. Porquanto, coarta, os direitos no âmbito da proteção na parentalidade legalmente estatuidos para todos os funcionários com filhos menores de 12 anos, como é o caso do Requerente.*
- 1.4.17. *E viola o princípio constitucional da igualdade (art. 13.º da Constituição da República Portuguesa).*
- 1.4.18. *Aliás, em consequência da aplicação das disposições legais, nomeadamente, os artigos 56.º e 57.º do C.T., existem diversos elementos em funções a nível regional e nacional que se encontram a beneficiar do direito a horário flexível.*
- 1.4.19. *Posto isto, o trabalhador tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere às condições de trabalho, não podendo, ser prejudicado e privado de qualquer direito.*
- 1.4.20. *Face aos motivos que antecedem, da intenção de recusa não consta nenhuma prerrogativa legal que justifique o indeferimento do pedido do Requerente.*
- 1.4.21. *O horário requerido não coloca em causa o funcionamento do serviço, face aos meios humanos necessários e disponíveis, pelo que,*

não é possível aferir razões imperiosas do funcionamento do serviço ou da impossibilidade de substituição do trabalhador, que possam inviabilizar a concessão do horário solicitado pelo Requerente, com responsabilidades parentais”.

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”.*

2.1.1. 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.).

2.1.2. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57º 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”.*

- 2.1.3. 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 57º 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 56.º 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”*.
- 2.2.1. 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;*
 - c) *Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”*.
- 2.2.2. 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. Recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos trabalhadores, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, e que “os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade”, estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.
- 2.4. Na verdade, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que o Serviço não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquele trabalhador, no seu local de trabalho, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.
- 2.5. Salieta-se que, relativamente a novos pedidos de horário flexível, para trabalhadores/as com responsabilidades familiares, todos eles devem ser atendidos, evitando-se assim qualquer discriminação em razão da idade ou da oportunidade, por forma a que, tendo em consideração todos os condicionalismos legais e contratuais, os pedidos anteriores e os novos pedidos possam todos gozar, o máximo

possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...
- 3.2. O empregador deve proporcionar ao trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE ABRIL DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.