

PARECER N.º 455/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de 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 1987-FH/2022

I – OBJETO

1.1. Em 09.06.2022, a CITE recebeu da entidade empregadora ... (...), pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ...

1.2. Por carta datada de 18.05.2022, o trabalhador apresentou requerimento de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“(…)

..., ... (...), vem mui respeitosamente, nos termos dos artigos 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, requerer a V. Exa., autorização para trabalhar em regime de flexibilidade de horário com horário pretendido das 09h00 às 18h00, na escala 6/3 em vigor na unidade, entre 10 de junho de 2022 e 31 de outubro de 2022, declarando para o efeito que vai cumprir o período normal de trabalho semanal:

1.º

A filha do requerente ..., nascida a 06 de outubro de 2015, de 6 anos de idade, vive em comunhão de mesa e habitação no regime de guarda partilhada em semanas alternadas.

2.º

A menor encontra-se a estudar na escola pública no jardim de infância, com o horário compreendido das 8h00 às 18h00, estando apenas dependente do requerente na semana que lhe compete.

3.º

Durante o período requerido, as semanas que a menor irá ficar dependente do requerente são: 17 de junho a 24 de junho; 01 de julho a 08 de julho; 15 de julho a 22 de julho; 29 de julho a 05 de agosto; 12 de agosto a 19 de agosto; de 26 de agosto a 02 de setembro; 09 de setembro a 16 de setembro; 23 de setembro a 30 de setembro; 07 de outubro a 14 de outubro; 21 de outubro a 28 de outubro do corrente ano.

4.º

Os pressupostos anteriormente deferidos pelo Despacho de 01 de julho de 2014, do Exmo. Diretor da Direção de Recursos Humanos/..., respeitante à concessão do direito a trabalhar em regime de horário flexível mantêm-se à presente data. (...).”

1.3. A entidade empregadora notificou o trabalhador da intenção de recusa, assente nos fundamentos constantes da Informação que se transcreve:

“1. FINALIDADE

Submeter à apreciação e decisão superior o requerimento do ..., a prestar serviço no posto de ..., para autorização da prestação de serviço em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

2. SITUAÇÃO

- a. *O ..., a prestar serviço no ..., solicitou autorização para a prestação de serviço em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, exercendo a sua atividade entre as 09h00 e as 18h00, em dias úteis, na escala 6/3 (seis dias de serviço e três de folga), entre 10 de junho de 2022 e 31 de outubro de 2022, para prestar assistência familiar à sua filha, ..., de 06 anos de idade, em semanas alternadas; (Ref a))*
- b. *Sobre a solicitação foi elaborada informação (...) da ..., onde é proposto que “(...) o requerido pelo ... seja **INDEFERIDO**, sendo que para salvaguarda dos direitos e deveres das responsabilidades parentais por parte do mesmo, **caso seja atendido o requerido, propõe esta Unidade que o requerente seja colocado em outra Unidade da ..., em funções compatíveis com o seu pedido, nos termos do art.º 57.º e do art.º 60.º ..., conjugados com o n.º 1 e alínea a) n.º 2 do art.º 15.º das ..., a desempenhar funções exclusivamente administrativas e compatíveis com prestação de serviço em horário de regime flexível”¹, tendo a proposta merecido despacho de concordância do Exmo Comandante da (Ref. c))***
- c. *Na informação do Comandante da ..., de 30 de maio de 2022, encontra-se plasmado o seguinte: “Envie-se à Direção de Recursos Humanos...”. (Ref d)).*

3. ANÁLISE

- a. *A competência para decisão sobre o pedido de concessão de prestação de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares encontra-se subdelegada no Exmo Diretor do Departamento de Recursos Humanos, por força da alínea a) do n.º 1 do Despacho n.º ..., de 30 de novembro, do Exmo ...;*

¹ Negrito nosso

- b. *Nos termos do n.º 1 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 30/2017, de 22 de março, que aprovou o Estatuto dos ..., “o ... e a ela se encontra vinculado com carácter de permanência, em regime de nomeação, satisfazendo as características da ...”;*
- c. *E, a ... estabelece que, “(...) o ... está permanentemente disponível para o serviço, ainda com o sacrifício dos interesses pessoais (...)”;*
- d. *É esta característica que se encontra estabelecida nos seguintes diplomas:*
 - (1) *Alínea f) do artigo 2.º da Lei Bases Gerais do Estatuto da ...;*
 - (2) *N.º 4 do artigo 13.º do ...;*
 - (3) *Alínea g) do artigo 13.º do ... conjugado com o n.º 1 do artigo 15.º do Regulamento de Disciplina da*
- e. *Salientar que, neste sentido, o ... é, nos termos do n.º 1 do artigo 20.º do Decreto- Lei n.º 298/2009, de 14 de outubro, abonado do suplemento por serviço nas forças de segurança que é um acréscimo remuneratório mensal atribuído aos ... em efetividade de serviço, precisamente com fundamento no regime especial da prestação de serviço, no ónus e restrições específicas das funções de segurança, no risco, penosidade e disponibilidade permanente;*
- f. *Ainda o artigo 21.º do mesmo diploma, estabelece o suplemento especial de serviço que é um acréscimo remuneratório mensal atribuído aos militares habilitados com os cursos de especialização adequados ao exercício de funções em condições mais exigentes de penosidade, insalubridade e desgaste físico agravado, o que é o caso do requerente, uma vez que presta serviço na ...;*
- g. *Nesta senda, o regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares encontra-se regulado nos artigos 56.º e 57.º, ambos do Código de Trabalho (CT), aprovado na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua versão mais recente;*
- h. *Não obstante, devem ser levadas em conta as diretrizes decorrentes do parecer e entendimento do ..., de 25 de outubro de 2017, constante no e-mail n.º I171819, o qual refere que “(a) atribuição daquele regime (horário flexível), independentemente da sua duração, é incompatível com a manutenção no exercício de funções operacionais subordinadas ao regime de prestação de serviço ordinário externo específico, onde se integram, naturalmente, os militares colocados nas subunidades operacionais da ... (...)”²;*
- i. *Deve ainda ser considerado o mencionado pelo Exmo ..., vertido na Informação I188699-202104, de 24ABR, que “exclusivamente sob o ponto de vista operacional, se subscreve o entendimento do ... relativamente à incompatibilidade da atribuição do regime de horário flexível aos ... da respetiva Unidade”;*
- j. *Nos termos do n.º 1 do artigo 6.º do Despacho n.º 10392/2010, Regulamento Geral do Serviço da ..., estão descritas as áreas onde se desenvolve a missão da ..., sendo uma delas a de ..., de onde se retira que “as missões de ... são genericamente efetuadas por todas as unidades da ... e particularmente pelo Grupo ... [actualmente ...]. Inserem-se na obrigatoriedade de prestação de*

² Sublinhado e negrito nosso. Onde se lê GIPS, actualmente, deve ler-se UEPS.

- auxílio às pessoas em perigo, quer se encontrem isoladas, quer no caso de catástrofes naturais ou outras situações que tal exijam, com especial incidência nas situações de crise”;*
- k. Por sua vez, nos termos do n.º 8 do artigo 195.º do mesmo diploma, compete à ... “realizar, **através do ...**, ações de primeira intervenção em fogos nascentes”;*
- l. Nos termos do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 82/2021, de 13 de outubro, que estabelece o Sistema de Gestão Integrada de Fogos Rurais (SGIFR) no território continental e define as suas regras de funcionamento, a ..., entre outras missões, executa “(...) ações de fogo controlado (...)”, apoia “(...) o ataque inicial terrestre ou aéreo, com equipas ou brigadas helitransportadas, e apoia o ataque ampliado (...)” e ainda “mantém pronta uma força permanente de ataque inicial e ampliado”, missão que se encontra o ... a desempenhar;*
- m. Nos termos do Decreto-Lei n.º 157-A/2017, de 21 de outubro, que estrutura o Sistema de Defesa da Floresta contra Incêndios (SDFCI), determina o artigo 2.º-A que **o período crítico vigora de 01 de julho a 30 de setembro**, o que colide neste caso com pedido de horário flexível apresentado;*
- n. A Diretiva Operacional n.º 01/22 – OPERAÇÃO “CAMPANHA FLORESTA SEGURA 2022” define a missão da ... no combate aos incêndios;*
- o. A ... ativou a Rede Nacional de Postos de Vigia em 07 de maio até 15 de outubro, empenhando para tal pessoal civil (920 operadores), por falta de recursos humanos internos;*
- p. Consultado o ..., verifica-se que o requerente, como ... pertencente ao efetivo da ... e com a especialidade ... **Combate a Incêndios Rurais**, encontra-se a exercer funções no ..., sendo as suas funções direcionadas para a vertente exclusivamente operacional, no âmbito da Proteção Civil e combate a incêndios;*
- q. De referir que o ... apresentou uma declaração da entidade patronal da progenitora, ..., na qual consta “(...) a colaboradora não solicitou, nem irá usufruir de nenhum horário flexível (...)”;*
- r. Neste sentido importa relevar que a progenitora da criança não está sujeita, ao contrário do requerente, ..., a qualquer regime estatutário especial;*
- s. E, ainda assim, entenderam não solicitar para a progenitora a atribuição de horário flexível, optando por ser o ..., que está sujeito a um regime estatutário especial a efetuar tal pedido;*
- t. E, mais uma vez se reitera, no período crítico dos incêndios, no qual o exercício de funções do ..., a quem foi ministrada, à custa da fazenda nacional, formação específica para o desempenho de tal, é o período que o ... solicita o horário flexível;*
- u. **Salienta-se o facto das funções atribuídas aos militares desta Unidade, neste período crítico de incêndios, serem de elevada complexidade e perigosidade, exigindo a necessária formação específica para o efeito, de forma a evitar ou minimizar, os riscos que lhe estão associados.***
- v. Chegados a este ponto consta-se que, o período solicitado pelo militar para gozar de horário flexível colide com o período crítico dos incêndios, conjugado com a sua atividade, o militar é imprescindível para o cumprimento da missão, nomeadamente, através da sua disponibilidade, não podendo estar sujeito a qualquer constrangimento neste âmbito;*

- w. *Com base em tudo o anteriormente mencionado e considerando que o requerente solicita “(...) autorização para trabalhar em regime de flexibilidade de horário (...) entre 10 de junho de 2022 e 31 de outubro de 2022 (...)”, verifica-se que, a ser autorizado o horário flexível, o ... não teria disponibilidade para exercer as funções operacionais, durante o período crítico de incêndios.*

4. CONCLUSÕES

- a. *O ... solicitou autorização para a prestação de serviço em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, exercendo a sua atividade entre as 09H00 e a 18H00, em dias úteis, na escala 6/3 (seis dias de serviço e três de folga), entre 10 de junho de 2022 e 31 de outubro de 2022, para prestar assistência familiar à sua filha, N. de 06 anos de idade;*
- b. *Verifica-se que imperiosas exigências do serviço, o pedido de horário flexível requerido não se enquadra nas funções da ..., por desempenharem ações de prevenção e de intervenção de primeira linha e ataque estendido em todo o Território Nacional, em situações de emergência de proteção e socorro, designadamente nas ocorrências de incêndios florestais ou de matérias perigosas, catástrofes ou acidentes graves, e acresce ainda que o período solicitado colide com o período crítico dos incêndios;*
- c. *Perante o descrito em 3. não restam dúvidas que o requerente, fruto das funções que desempenha e do período que solicita horário flexível, é indispensável para o serviço, trazendo uma eventual ausência de disponibilidade de horário um grave prejuízo para o serviço e o funcionamento desta ..., tornando-se assim a impossibilidade de substituir o ...;*
- d. *Face à imprevisibilidade e tipo de missão, nem sempre é possível determinar com exatidão o horário de serviço, funcionando por isso em regime de prevenção/prontidão, sendo o ... imprescindível para o serviço e a eventual atribuição de horário flexível causaria graves consequências a nível operacional, como já referido anteriormente.*

5. PROPOSTA

Face ao exposto, esta Divisão propõe que:

- a. *Seja dada intenção de indeferimento (recusa) ao requerimento apresentado pelo ..., para a prestação de serviço em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, de acordo com as necessidades de serviço e os interesses particulares do requerente;*
- b. *O ... seja notificado desta intenção, informando-o que, de acordo com o disposto no n.º 4 do artigo 57.º da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, previamente à tomada de decisão administrativa, dispõe do prazo de 5 dias a contar da respetiva notificação, para apresentar apreciação, por escrito, acompanhada dos documentos que entender.*

- c. Se notifique ainda o requerente que o processo administrativo pode ser consultado no Departamento de Recursos Humanos do ..., sita ..., durante os dias úteis, no período das 09h00 às 12h30 e das 14h00 às 17h30, nos termos do n.º 2 do artigo 122.º do CPA.

À consideração e decisão superior.”

1.5. O trabalhador apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

“... (...) colocado na Unidade de..., notificado em 06 de Junho de 2022, do teor da informação nº I236318-202205-DRH de 01JUN22, contendo o Despacho de V.Exa. de 04JUN22, vem mui respeitosamente nos termos do artigo 184.º e do n.º 1 e n.º 3 do artigo 191.º, todos do Código do Processo Administrativo, aprovado pelo Dec. Lei n.º 4/2015 de 07de Janeiro, apresentar:

Reclamação

O que o faz nos termos e com os fundamentos que se seguem:

1º

O reclamante em 18 de Maio de 2022 apresentou um requerimento a solicitar um regime de horário flexível, nos termos do n.º 1 a 4 art.º 56 do Código do trabalho revisto pela Lei nº7/2009 de 12 de Fev, tendo essa Direção por Despacho de V.Exa. de 03JUN22, tomado a decisão constante na informação nº I236318-202205-DRH de 01JUN22.

2º

Salvo melhor opinião, o teor da informação nº I236318-202205-DRH de 01JUN22, que dá conhecimento ao reclamante do indeferimento do seu pedido.

3º

O requerimento apresentado, tem como fundamentos legais, a legislação atual que regula a proteção na maternidade e parentalidade e que é aplicável aos ... conforme dispõe o artigo 183º do Estatuto dos

4º

Considerando o artigo 183º do ..., proteção na parentalidade, são aplicáveis aos militares da ... as disposições previstas na seguinte legislação:

- Decreto-Lei nº 89/2009 de 09 de Abril, que Regulamenta a protecção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adopção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de protecção social convergente;
- Lei nº 07/2009 de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho

- CRP, artº 68, paternidade e maternidade

5º

A decisão proferida na informação nº I236318-202205-DRH de 01JUN22, contida no despacho de V. Exa de 03JUN22, é suportada num parecer do Conselho Superior da Magistratura, sendo transcritos integralmente excertos que referem que a situação apresentada no requerimento não é possível para um operacional colocado na ..., fundamentado no Decreto-Lei n.º 157-A/2017, de 21 de outubro, em que refere períodos críticos, mas que não devem ser considerados na resposta e fundamentação da intenção de indeferimento pelo fato de por força da nova legislação DL 82/2021 esse termo e época especial deixar de ser considerada passando a vigorar os níveis de empenhamento operacional para o DECIR constantes na DON Nº 2/2022 de 11 de maio de 2022.

6º

Na fundamentação da decisão plasmada no Decreto-Lei nº157-A/2017, de 21 de Outubro, em que vigora os períodos críticos compreendidos entre 01 de Julho e o 30 de Outubro, reitero que o mesmo Decreto-Lei foi revogado, deixando de existir esse período crítico.

7º

No caso específico do reclamante, o requerimento abrange o Nível reforçado Permanente – Nível III De 01 junho a 30 junho e de 01 outubro a 15 de outubro e o Nível reforçado Permanente – Nível IV De 01 julho a 30 setembro.

8º

O reclamante informa que usufruindo do horário flexível, apenas estará condicionado no desempenho da atividade operacional da ... nos períodos descritos no ponto anterior, somente nas semanas em que o mesmo terá a guarda da filha menor.

9º

Dessa forma, o reclamante tem total disponibilidade e sem condicionamento de horário para integrar a missão operacional integrado na sua equipa do ..., nas semanas em que não tem a guarda da filha menor, decretada judicialmente e que compreende nas seguintes semanas:

- 11 a 16 de Junho 2022
- 25 a 30 de Junho 2022
- 09 a 14 de Julho 2022
- 23 a 28 de Julho 2022
- 6 a 11 de Agosto 2022
- 20 a 25 de Agosto 2022
- 03 a 08 de Setembro 2022

- 17 a 22 de Setembro 2022
- 01 a 06 de Outubro 2022
- 15 a 20 de Outubro 2022

10º

O reclamante refere ainda, que nas semanas em que a filha menor esteja à sua guarda, pode mesmo assim garantir o apoio à atividade operacional nas missões que decorram no iato temporal em que se encontra ao serviço no horário requerido (09h00 – 18h00), em concreto no apoio ao atendimento, patrulhamento ou outra missão tida por conveniente que decorra nesse período.

11º

Referindo ainda na decisão o ponto s. “E, ainda assim, entenderam não solicitar para a progenitora a atribuição de horário flexível, optando por ser o ..., que está sujeito a um regime estatutário especial a efetuar tal pedido;”

12º

O reclamante encontra-se separado da progenitora sem comunhão de cama e mesa desde 2017, tendo sido a regulação parental da guarda partilhada com residência alternada aprovada em 2018 judicialmente, conforme prova enviada aquando o pedido do horário flexível, sendo que o mesmo não tem qualquer vínculo ou parecer sobre as decisões tomadas pela progenitora aquando a menor se encontre na semana à sua guarda.

13º

*Refere ainda que no período dos **5 anos** em que o reclamante se encontra na situação descrita no ponto 12º, procurou sempre encontrar uma solução com o intuito de cumprir a sua missão, **nunca submetendo** qualquer pedido de licença ou assistência à família, atendendo sempre à boa fé da importância que a missão acarretava, mesmo sob ameaças da progenitora da minha filha, de que iria tentar retirar-lhe a guarda partilhada, pois alegadamente o mesmo não estava a conseguir cumprir com o exercício da paternidade como foi judicialmente estipulado.*

14º

No presente ano, o reclamante foi informado pela progenitora da impossibilidade da mesma apoiá-lo durante o DECIR22, alegando também que é dever do reclamante cumprir com o decretado judicialmente, efetuando novas ameaças de pedido de guarda total para a progenitora, o que iria acarretar consequências psicológicas ao reclamante, pois com dias específicos e espaçados para estar com a sua filha, o mesmo iria ver-se privado de a acompanhar da mesma forma como tem acompanhado até então.

15º

O reclamante encontra-se colocado na Unidade de ..., num horário compreendido de 12 horas diárias.

16º

Estando a sua filha menor a estudar na EB3 de ... (margem contrária ao ...), com o horário escolar compreendido entre as 08h30 e as 18h00, não lhe é permitido cumprir com o decretado superiormente pelo tribunal, nos períodos semanais por eles estipulados, pois não tem ninguém que fique com ela após o fecho da escola.

17º

Estando a sua filha atualmente com 6 anos de idade, a mesma vai ingressar no 1º ano de escolaridade em Setembro deste ano, e não tendo o horário flexível, o reclamante não terá possibilidade de a acompanhar escolarmente numa altura importante que é a entrada numa nova escola e num novo ritmo, e dessa forma, falhar nos seus deveres parentais, tão vinculados pela Constituição Portuguesa e poderá acarretar consequências psicológicas a pai e filha, pois o reclamante sempre acompanhou a menor em todas as fases importantes da sua vida.

18º

A fim de dar continuidade a pertencer a esta unidade que abraçou em 2005 e não prejudicar o serviço de combate a incêndios o reclamante;

- 1. Colocou em 11FEV22, data em que foi informado pela progenitora de que este ano a mesma não iria conseguir apoiar no decurso do DECIR22, a intenção de regressar às equipas NBREC antes de se iniciar o DECIR22 pois encontra-se com curso habilitado, um dos requisitos para ingressar na especialidade;*
- 2. O pedido de transferência encontra-se no anexo I;*
- 3. O serviço NBREC permite ao reclamante exercer os seus direitos e deveres parentais estipulados pelo tribunal, atendendo à carga horária da especialidade;*
- 4. São conhecidas pelo reclamante, pedidos de transferências da especialidade NBREC para o ..., onde se encontra colocado o reclamante;*
- 5. O reclamante é da opinião de que havendo militares no NBREC com intenção de ingressar o ..., colocados em escala de transferência interna e havendo a intenção do reclamante regressar ao NBREC, poderia haver uma troca direta e via-se assim satisfeitas as necessidades de ambos os militares sem prejudicar o bom serviço da ...;*
- 6. São também conhecidas pelo reclamante vagas para ocupar o posto de ... na especialidade NBREC, pois saíram militares da mesma, para outras colocações, tanto por frequência de cursos, como por transferências.*

19º

Conforme disposto no artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), o direito à parentalidade exige uma dimensão maior por parte do Estado, que não pode permitir qualquer lesão desses direitos, em face do superior interesse de uma criança, dispondo a constituição, no âmbito dos direitos fundamentais, que a maternidade e paternidade constituem valores sociais iminentes.

20º

Ainda nos termos do nº 4 do termos artigo 68.º da CRP, a lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, o que tratando-se de um direito de conteúdo e contornos definidos pela própria constituição, devemos entender tratar-se de um dos direitos de “natureza análoga” aos “direitos liberdades e garantias” para efeitos do competente regime jurídico conforme disposto o artigo 17.º da CRP.

21º

O requerimento apresentado pelo reclamante é claro, objetivo e sustentado pela legislação em vigor, contrariamente à informação prestada no Despacho de V. Exa., que se suporta num parecer que se encontra desatualizado por força da legislação atual.

22º

Admitindo o entendimento dessa Direção relativo à situação apresentada, o mesmo não poderá ser imposto aos militares da ..., pois nos termos dos artigos 17.º e artigo 68.º da CRP os direitos previstos na legislação específica relativa à protecção na maternidade e paternidade, não poderão ser lesados e constituem-se como direitos fundamentais, sendo que nos termos do artigo 183.º do ... “Em matéria de parentalidade, o ... goza dos direitos previstos na lei geral, sem prejuízo do disposto no presente Estatuto.”

23º

Considerando os parágrafos anteriores, importa essa Direção esclarecer objetivamente o reclamante e fundamentar a decisão com base na legislação em vigor e nas Determinações Internas que regulam esta matéria na (...).”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

“(...) d) 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 (...).”

2.2. 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 determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.3. 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.

2.4. 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 dispendo 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”.

2.5. 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.

2.6. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

2.7. 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”.

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, 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.

2.9. Na esfera do Direito Nacional, 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 vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. 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.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “*A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*”.

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

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

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; (…)”.

2.12. 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.

2.13. 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 ao empregador, 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 menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.14. 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 recusa, 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.

2.15. 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 pelo empregador 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.

2.16. Quando o empregador 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.

2.17. Nos termos do n.º 3 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.

2.18. 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”.

2.19. 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.

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração 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 ao seu empregador 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. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do 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/serviço.

2.21. Tem sido entendimento maioritário 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 diário³. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.⁴

³ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

⁴ Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de 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 consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, 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 referido preceito legal.

2.23. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.24. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras 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 é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.25. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.26. 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 ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este 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.

2.27. No caso em apreço, o trabalhador solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído, entre 10.06.2022 e 31.10.2022, um horário compreendido entre as 9h e as 18h, na escala 6/3 em vigor na unidade, a fim de prestar assistência à sua filha de 6 anos de idade, de quem tem guarda partilhada. Por seu turno, a entidade empregadora apresenta intenção de recusa alegando a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

2.28. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.29. Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, consultável em www.dgsi.pt, segundo o qual: *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excepcionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado á conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.*

2.30. Ora, analisado o circunstancialismo factual descrito pelo empregador, desde já se adianta que o mesmo é insuficiente para concluir pela existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço a que o trabalhador está afeto.

Vejamos,

2.31. Ao longo de toda a Informação que serviu de fundamento à intenção de recusa, a entidade empregadora vai enunciando alguns normativos legais, bem como directrizes e informações internas aplicáveis aos

2.32. Porém, do acervo legislativo invocado, não é mencionada qualquer norma que permita afastar, para os ..., o regime especial previsto no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, como aliás, não o poderia fazer, uma vez que é o próprio Estatuto dos ..., aprovado pelo DL nº 30/2017 de 22 de Março no seu artigo 183.º que determina que: *“o ... goza dos direitos previstos na lei geral, sem prejuízo do disposto no presente Estatuto.”*

2.33. Assim, dúvidas não restam que o horário flexível se aplica ao trabalhador requerente, pelo que cabia ao empregador concretizar as exigências imperiosas do funcionamento do serviço invocadas de forma a permitir concluir pela impossibilidade de atribuição do horário requerido.

2.34. Ocorre que o empregador apresentou argumentos meramente conclusivos, relacionados com a missão da Unidade a que o trabalhador se encontra afeto, sem lograr demonstrar o encadeamento lógico que permite chegar a tais conclusões.

2.35. Com efeito, não basta ao empregador referir que o trabalhador é indispensável para o serviço, que a ausência de disponibilidade acarreta um grave prejuízo para o mesmo e que o tipo de missão nem sempre é possível determinar com exactidão o horário de serviço, funcionando em regime de prevenção/prontidão, outrossim, era necessário indicar de que forma as equipas estão organizadas, quantos/as militares existem na unidade, quantos/as militares são necessários por equipa, e qual a equipa e/ou período de tempo deixaria de ficar convenientemente assegurado face aos recursos humanos existentes e disponíveis, caso o horário flexível seja autorizado ao trabalhador.

2.36. Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a

depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares

3.2. O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 06 DE JULHO DE 2022, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.