

PARECER N.º 643/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 nº CITE-FH/3099/2022

I – OBJETO

1.1. No dia 26 de agosto de 2022, por comunicação eletrónica, 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 ..., ..., a prestar serviço no

1.2. Por requerimento apresentado no dia **05 de agosto de 2022**, o trabalhador solicitou autorização para prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos previstos no artigo 56º do Código do Trabalho, alegando para o efeito que é pai de dois menores, ambos com idades inferiores a 12 anos, sendo que um deles, como três anos de idade possui doença crónica de perturbação do espectro de autismo, necessitando por isso de acompanhamento diário e contínuo.

1.3. O trabalhador declarou viver em comunhão de mesa e habitação com os dois filhos menores e referiu que, em razão da sua situação profissional, a mãe das crianças não tem grande disponibilidade para prestar os cuidados aos menores, pretendendo assim que ao abrigo da flexibilidade de horário possa prestar trabalho em regime contínuo de segunda a sexta feira, nos seguintes termos:

- no período compreendido entre o dia 05 de setembro e o dia 15 de outubro do corrente ano das 11h00 às 19h00;
- no período compreendido entre o dia 16 de outubro do corrente ano e o dia 31 de maio do ano de 2023 das 09h00 às 17h00;
- no período compreendido entre o dia 1 de junho de 2023 e o dia 15 de outubro de 2023 das 11h00 às 19h00;

1.4. O trabalhador junta ao seu pedido uma declaração comprovativa da composição do agregado do familiar, o cartão de cidadão da menor comprovando assim a sua idade, e

dois documentos comprovativos da doença diagnosticada comprovando a especial necessidade do seu acompanhamento.

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

“1. FINALIDADE

Submeter à consideração do Exmo. ..., o requerimento elaborado pelo ... NM ... – ..., onde requer direito a trabalhar em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

2. SITUAÇÃO

a. O Cabo ..., requerer ao Exmo. ..., o direito a trabalhar em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do art.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho, revisto pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, solicitando que o exercício da sua função se efetue de acordo com o horário, a seguir indicado, em regime contínuo de segunda-feira a sexta-feira:

No período compreendido entre o dia 01 de junho e o dia 15 de outubro das 11h00 às 19h00 e no período compreendido entre o dia 16 de outubro e o dia 31 de maio das 08h30 às 17h00;

b. O requerente fundamenta o seu pedido, pelo fato de ser pai de dois filhos, ambos menores de 12 (doze) anos, em que a mais nova, ... de 3 (três) anos de idade, possui uma doença crónica, a qual necessita de acompanhamento diário e contínuo não podendo a mãe da menor e esposa do requerente, por motivos de horários laborais ter a disponibilidade necessária, tendo em conta que a mesma exerce as funções de ... no ... e não tem qualquer outro apoio familiar no ... da sua residência.

3. ANÁLISE

a. Os ... da ... desempenham 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;

b. 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;

c. Durante os níveis mais críticos de combate a incêndios florestais, estabelecidos na ..., os ... da ... colocados nos Postos de Intervenção de Proteção e Socorro guarnecem os Centros de Meios Aéreos que operam diariamente num horário variável, consoante as horas do nascer e por do sol, chegando em média a atingir 13 horas diárias de serviço;

d. A carga horária dos ... colocados na ... no desempenho de funções operacionais, face à natureza da sua missão, é muito variável ao longo do ano, e está sempre sujeita a alterações de forma inopinada;

e. O requerente desempenha funções de Elemento Operacional no Posto de Intervenção de Proteção e Socorro (PIPS) ...;

f. Os militares colocados PIPS ... através de equipas helitransportadas de ataque inicial, constituídas por 5 operacionais, guarnecem um meio aéreo de



tipologia ligeiro (HEBL) - Helicóptero Bombardeiro Ligeiro do nascer ao pôr-do-sol, com a missão específica de intervenção imediata em incêndios florestais;

g. Atualmente o PIPS ... conta com um efetivo de 16 (dezasseis) militares da categoria de guardas, onde 1 (um) militar do seu efetivo, está impedido de desempenhar funções operacionais pelo motivo de se encontrar a frequentar o curso da Unidade de Controlo Costeiro e Fronteiras (UCCF);

h. Os militares disponíveis sem limitações para exercerem funções operacionais, organizam-se em três equipas para a execução do serviço, nos seguintes termos:

I. A escala de serviço compreende 6 (seis) dias seguidos de serviço, num regime de escala variável ao longo do dia, após os quais compreenderão 1 (um) dia de descanso semanal, seguido de 2 (dois) dias de descanso complementar;

II. O descanso semanal inicia-se no final do sexto dia de trabalho, após o final do serviço;

III. Todo o efetivo da equipa de intervenção de serviço, goza o seu descanso semanal e complementar ao mesmo tempo e no dia previsto;

IV. Durante os períodos em que os PIPS guarnecem os Centros de Meios Aéreos, através das equipas de intervenção (helitransportadas), a nomeação para o serviço é efetuada, em dias alternados num racional que compreende 1.º, 3.º e 5.º dia de serviço helitransportado e o 2.º, 4.º e 6.º de outra tipologia de serviço,

materializando os seguintes desideratos:

(1) Preparação e treino físico nos dias de patrulhamento;

(2) Conciliar a vida profissional com a vida pessoal;

(3) Mitigação dos danos infligidos pela exposição ao fumo dos IR.

V. Na impossibilidade de cumprimento da alínea anterior, o emprego de militares no serviço helitransportado deve ser efetuado por escala rotativa e equitativa entre todos os militares, minimizando o impacto do disposto nos pontos (1), (2) e (3);

i. Adicionalmente aos militares que guarnecem os meios aéreos, é escalado diariamente um militar de atendimento que tem por função assegurar as comunicações rádio e todos os registos do serviço efetuado nas diversas plataformas em uso na GNR;

j. Durante os níveis mais críticos do combate aos incêndios rurais, é autorizado que 6% do total do efetivo existente nos PIPS, possam estar no gozo de licença de férias;

k. Considerando as escalas implementadas na Unidade, o efetivo mínimo de militares sem limitações operacionais para desempenho de funções nos PIPS é de 18 (dezoito) militares;

l. É dever da entidade empregadora proporcionar condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal. O direito à família e proteção da vida familiar, está constitucionalmente previsto, nomeadamente nos art.os 59º, 67º e 68º da Constituição da República Portuguesa (CRP), assim como no Código do Trabalho (CT) nos seus art.os 127º, 212º e 221º;

m. O esclarecimento do Comando Operacional remetido ao abrigo do I171819 de 25OUT17 refere no seu nº 2 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 UI (GIOP, GIOE, GIC, GIPS e CIESS), no Esquadrão a Cavalo em reforço da Unidade de Intervenção e nas Equipas de Detecção e Inativação de Engenheiros Explosivos e Segurança em Subsolo, dos Comandos Territoriais; “(Refª c); n. Esclarece mais ainda, conforme documento em referência al. c), proposto pelo Exmº Tenente-General, Comandante do CO, que “...

i. Exclusivamente sob o ponto de vista operacional, se subscreve o entendimento do Comando da UEPS relativamente à (in)compatibilidade da atribuição do regime de horário flexível aos militares da respetiva Unidade;

ii. No quadro da autorização para o exercício da atividade profissional com horário flexível e atinente a conferir uma maior flexibilidade aos atos de gestão de pessoal a promover pelos respetivos Comandantes de Unidade, s.m.o., importará ponderar da oportunidade de eventual revisão das NCMGNRFA...”

o. As funções desempenhadas nos Núcleos de Gestão Documental (NGD) existentes no Comando das Companhias desta Unidade, são funções exclusivamente administrativas e compatíveis com prestação de serviço em horário de regime flexível;

p. Os NGD mais próximos da atual colocação do militar, situam-se no Comando da CIPS ... (60Km) e no Comando da CATE ... (75Km);

q. Atualmente o requerente não se encontra inscrito nas escalas de colocações por oferecimento a título normal existentes na Unidade;

r. Nas escalas internas de colocação por oferecimento a título normal, encontram-se inscritos três militares da categoria de Guardas com pedidos de colocação para o NGD CIPS... em 1ª opção e dois militares com pedidos de colocação para NGD CATE ... em 2ª opção;

s. Considerando o pedido do requerente em prestar serviço em regime de horário flexível, por forma a poder compatibilizar a sua atividade profissional com as suas responsabilidades familiares, importa informar que o mesmo requereu em 29ABR22, pedido de acumulação de funções, ajustável com o seu horário/Escala de Serviço, para desempenho de funções de cozinheiro, com remuneração, no hotel ... em ..., do qual aguarda despacho superior, através do SIIOP-D I186813202204-UEPS;

4 . CONCLUSÕES

a. A total disponibilidade para o serviço é um requisito essencial para o cumprimento com sucesso da missão atribuída a esta Unidade;

b. A prestação de serviço de militares em regime de horário flexível, é incompatível com o desempenho de funções operacionais na UEPS, funções estas que exigem aos militares uma inteira disponibilidade para o serviço em regime de prontidão e onde nem sempre se torna possível definir com exatidão as horas de términos dos serviços;

c. Considerando que a área funcional dos Núcleos de Gestão Documental das Companhias é de componente administrativa, os militares ali colocados exercem funções exclusivamente administrativas e compatíveis com prestação de serviço em horário de regime flexível;

d. Considerando que na escala interna de colocações por oferecimento a título normal encontram-se inscritos três militares com pedidos de colocação pendentes para o NGD CIPS... em 1ª opção;

e. Considerando a colocação do requerente (PIPS ...), conclui-se que o NGD da CATE ... é o local de colocação onde o requerente pode desempenhar

funções exclusivamente administrativas e compatíveis com prestação de serviço em horário de regime flexível.

5. PROPOSTA

a) Face ao exposto, é entendimento deste Comando que seja INDEFERIDO o requerido pelo militar; b) No caso do sentido provável da decisão seja deferir, o pedido de regime de trabalho em horário flexível, propõe esta Unidade que o requerente seja colocado no NGD da CATE ... (...) a desempenhar funções exclusivamente administrativas e compatíveis com prestação de serviço em horário de regime flexível, ou em Unidade, Subunidade ou Órgão desta Guarda, próxima da sua atual residência; c) No caso de se colocado num NGD a desempenhar funções exclusivamente administrativas, não deverá ser abonado o suplemento especial de serviço, por não se encontrarem reunidos os pressupostos para a sua atribuição.”

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

“..., ... NIM..., a prestar serviço no Posto Intervenção e Socorro de ..., Unidade de Proteção e Socorro da ..., vem muito respeitosamente apresentar a V. Exa. apreciação de requerimento datado de 05 de agosto do ano de 2022 no prazo de cinco dias a partir da sua receção (n.o s 3 do artigo 57° do Código do Trabalho.)

É essencial para um normal, equilibrado e saudável desenvolvimento da criança, enquanto sujeito de direitos, que a menor referida no presente caso tenha a possibilidade ser auxiliada pelo requerente, estando esta assim totalmente dependente dos cuidados do mesmo, pois na faixa etária em que a menor se encontra e em virtude da problemática crónica que esta apresenta fundamentalmente no desenvolvimento da linguagem e no desenvolvimento cognitivo que o requerente se encontra presente o que não se tem verificado desde o seu diagnóstico.

No nosso ordenamento jurídico tal preocupação está, entre muitas outras normas, contemplada no Código de Trabalho, sendo uns deles os artigos ao abrigo dos quais o requerente solicita flexibilidade de horário, sabendo-se, á partida, que conciliar melhor a vida profissional, pessoal e familiar aumenta a produtividade laboral o que não se tem verificado atualmente sendo esse facto observado pelos seus superiores hierárquicos, prejudicando deste modo o seu rendimento profissional e emocional.

De referir que o requerente e a sua esposa não têm familiares que possam auxiliar na educação e acompanhamento escolar dos seus filhos pois os familiares de ambos residem a 550 km de distância, estando assim os menores totalmente dependentes dos cuidados do requerente.

O requerente carece sair do trabalho no máximo as 19 horas pois o estabelecimento de ensino que os menores frequentam são distintos, que um dos estabelecimentos neste caso que a ... frequenta, encerra as 19 horas e 30 minutos motivo pelo qual o requerente tentou ajustar o seu pedido de horário em regime flexível ao existente na sua atual colocação, pois no decorrer do ano existem esses dois horários, ou seja das 09 horas as 17 horas e das 11 horas as 19 horas. Saliendo também que a progenitora dos menores tem um horário laboral que a impossibilita de assumir essa tarefa,

encontrando-se os menores totalmente dependente dos cuidados do requerente fora dos respetivos períodos escolares.

Em situações em que o requerente não tem qualquer tipo de solução para poder realizar as tarefas acima descritas, como se vai poder verificar no mês de setembro o mesmo vai-se ver obrigado a recorrer ao serviço nacional de saúde, para que lhe fossem atribuídos dias de assistência a filhos menores de 12 anos, quando os referidos dias não têm essa finalidade saindo uma vez mais o requerente prejudicado nesta situação, pois com dois filhos menores a probabilidade de ter de usufruir desses dias para o seu fim é muito provável. De referir que uns dos fatores que o requerente ponderou na escolha do horário laboral numa determinada fase do ano (11h00 — 19h00 entre 01 de junho e 15 de Outubro) prende-se pelo fato de a menor ... ter vaga na clínica “...” sita em ..., para a realização de sessões de terapia ocupacional e deste modo o requerente, poder acompanhar a menor nas mesmas, logo após o seu término levar a menor ao seu respetivo estabelecimento de ensino “...” apresentando-se logo de seguida ao serviço a tempo de iniciar o seu turno (11h00-19h00), pois de outro modo o requerente até à data não elaborou qualquer tipo de requerimento ou gozo de licença para o acompanhamento da menor as respetivas terapias/consultas que justifiquem qualquer ausência do serviço que se encontra escalado, a não ser acompanhar a menor em dias de descanso semanal ou descanso complementar, tendo a menor que faltar as mesmas nos dias em que o horário do requerente não permitem o referido acompanhamento.

Fazendo parte também do requerimento apresentado pode-se verificar, o gozo dos descansos semanais ao sábado e ao domingo com a finalidade de conseguir concentrar pelo menos uma sessão de terapia ocupacional e uma sessão de terapia da fala para o sábado, pois a menor neste momento dos cinco dias da semana que frequenta o estabelecimento de ensino vê-se obrigada a ter de abandonar as atividades escolares quatro desses dias, o que para a problemática da menor é lhe deveras prejudicial pois é uma criança que reage muito mal à mudança de hábitos / rotinas.

Por tudo quanto foi alegado o requerente tem a estrita necessidade que lhe seja autorizado um horário de trabalho flexível em dias úteis, que apresenta como possível para desempenho do exercício das suas funções no horário solicitado no requerimento datado de 05 de agosto do corrente ano, até que a sua filha apresente alterações de desenvolvimento ou que haja alterações supervenientes que devam ser reponderadas, estando, desde já, disponível para mudança de serviço caso tal seja imprescindível para que este lhe seja deferido.

Sendo que os locais de colocação com estas características mais próximos da atual colocação do militar, situam-se no Comando da CIPS ... em ... (60Km) e no Comando da CATE ... (75Km), levando a que a sua eventual colocação implique a deslocação do requerente para mais de 50 km da sua atual colocação

Neste sentido e de acordo com o local de colocação do requerente considerando que a área funcional dos Núcleos de Gestão Documental das Companhias é de componente administrativa, os militares ali colocados exercem funções exclusivamente administrativas e compatíveis com prestação de serviço em horário de regime flexível, solicita então o requerente mesmo, neste sentido saindo prejudicado colocação num destes locais, uma vez que o horário existente é das 09 as 17 horas 30 minutos.

Podendo o requerente ser substituído por outro militar no local de colocação atual, pois existem pedidos / requerimentos de colocação pendentes para o local de colocação onde o requerente se encontra até à data, que estes se encontram por satisfazer, o que na eventualidade de o requerente ser transferido o seu lugar orgânico seria restabelecido por outro militar.

O requerente apesar de ver o seu pedido de regime de trabalho em horário flexível indeferido, considera que na eventualidade, de este lhe ter sido atribuído o pedido na atual colocação, face aos meios humanos existentes, necessários e disponíveis era viável a aplicação do mesmo, uma vez que na matriz de horário que segue em anexo o intervalo de horário pretendido pelo requerente existe e realizando as 40 horas semanais de trabalho, em suma a escolha de um turno pré-existente no local atual de colocação, não tendo que se criar um horário específico para a aplicação do horário em regime flexível. De salientar também que não existe nenhum militar na atual colocação do requerente, a usufruir do regime de horário flexível.

Segue em anexo: I283534-202207-DRH e I283534-202207-DRH (... da UEPS que se encontram em regime de trabalho em horário flexível); Horário de referência operacional; Prescrição do tratamento médico “Terapia Ocupacional”; Requerimento de horário regime flexível; Composição do agregado familiar; Declaração do horário de funcionamento da escola da ...;”

1.7. Não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação.

Cumprе analisar,

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 diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

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)].

¹ 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.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

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, sugerindo a elaboração do horário, em três modalidades distintas - no período compreendido entre o dia 05 de setembro e o dia 15 de outubro do corrente ano das 11h00 às 19h00; no período compreendido entre o dia 16 de outubro do corrente ano e o dia 31 de maio do ano de 2023 das 09h00 às 17h00; no período compreendido entre o dia 1 de junho de 2023 e o dia 15 de outubro de 2023 das 11h00 às 19h00 – para prestar assistência a dois filhos menores, com idades inferiores a 12 anos, com quem declarou e comprovou viver em comunhão de mesa e habitação, sublinhando a necessidade de prestação de cuidados à filha de 3 anos diagnosticada com perturbação do espectro autista que, só por si, impõem uma especial necessidade de acompanhamento. Por seu turno, a entidade empregadora apresenta intenção de recusa alegando a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, relacionadas sobretudo com o desempenho de funções militares.

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 militares da Guarda.

2.32. Porém, do acervo legislativo invocado, não é mencionada qualquer norma que permita afastar, para os militares da GNR, 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 Militares da Guarda Nacional Republicana, aprovado pelo DL nº 30/2017 de 22 de março no seu artigo 183.º que determina que: *“o militar da Guarda 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 à trabalhadora 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 DA CITE EM 14 DE SETEMBRO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.