

PARECER Nº 656/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 3158-FH/2023

I – OBJETO

1.1. Em 30.06.2023, a CITE recebeu, via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ..., da categoria de ... Adjunta, de Nível 1, da carreira de ... do ...

1.2. Por correio electrónico, em 14.06.2023, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“Exmo. Senhor Diretor ...

Eu, ..., ... Adjunta de Nível 1, colocada no ..., requeri aos 10 de Maio de 2023 que me fosse atribuído horário em regime de horário flexível ao abrigo do artº 56º do Código do Trabalho devido à necessidade de prestar assistência ao meu filho, o qual depende de mim para tarefas básicas e de acompanhamento, assim como razões pessoais, familiares e de saúde, todas elas fundamentadas com Relatórios Médicos aos quais faz referência a Informação de Serviço nº .../GRH/2023 de 02-06-2023.

No Requerimento acima mencionado foi-me proposto que me responsabilizasse por assegurar as Férias, Faltas e Impedimentos dos colegas que comigo trabalhavam em horário rotativo e em regime de Turnos ao que, na melhor das vontades, acedi e para tal me disponibilizei, mas verifiquei que o que solicitei não se verificava, aliás estava a trabalhar de segunda a sexta e a fazer as Férias do colega nos Turnos de sábado e Domingo... nesta situação e com a previsão de Férias para os próximos meses não será possível dar a assistência necessária ao meu filho, nem o descanso merecido aos meus pais, pelo que volto a requerer que me seja atribuído um horário de segunda a sexta, em regime de horário flexível ao abrigo do artº 56º do Código do Trabalho.

Solicito a compreensão de Vossa Exª, tendo em consideração o acima descrito.

O Horário mais adequado seria:

- 08h30 /12h00

- 13h00 /16h30

Pede Deferimento.”

1.3. Em 27.06.2023, via correio electrónico, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos:

“Exma. Senhora

...,

Notifica-se V. Exa. para em sede de audiência prévia, vir apresentar, querendo, pronúncia por escrito sobre o assunto, no prazo de 5 dias úteis, contados a partir da data em que tomar conhecimento do projeto de deferimento parcial, conforme disposto no artigo 56º do Código do Trabalho.

Remete-se para o efeito cópia da informação nº .../GRH/2023 de 23-06-2023, sobre a qual foi exarado despacho em 26-06-2023 do Exmo. ..., em que se alcançam os fundamentos de facto e direito da posição assumida.

Com os melhores cumprimentos.”

Em anexo consta um documento com o conteúdo seguinte:

“Pedido de horário flexível apresentado pelo ... / Parentalidade.

INFORMAÇÃO

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

1. Foi remetido a este GRH, por correio eletrónico, em 14/06/2023, o pedido de ..., ..., da Carreira de ..., do ..., a exercer funções no ..., apresentar um pedido de autorização para desempenhar funções em regime de horário flexível nos termos do disposto no artigo 56.º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02, para prestar assistência inadiável e imprescindível ao filho menor de 12 anos de idade, nascido em 10/02/2014.

2. O horário pretendido pela requerente é o seguinte:

• *Segunda-feira a Sexta-feira*

- 8h30 às 12h00 e das 13h00 às 16h30

3. Alega a requerente que:

"(...) aos 10 de Maio de 2023 que me fosse atribuído horário em regime de horário flexível ao abrigo do art.º 56º do Código do Trabalho devido à necessidade de prestar assistência ao meu filho, o qual depende de mim para tarefas básicas e de acompanhamento, (...). No requerimento acima mencionado foi-me proposto que me responsabilizasse por assegurar as Férias, Faltas e Impedimentos dos colegas que comigo trabalhavam em horário rotativo e em regime de Turnos ao que, na melhor das vontades, acedi e para tal me disponibilizei, mas verifiquei que o que solicitei não se verificava, aliás estava a trabalhar de segunda a sexta e a fazer Férias para os próximos meses não será possível dar a assistência necessária ao meu filho, (..), pelo que volto a requerer que me seja atribuído um horário de segunda a sexta, em regime de horário flexível ao abrigo do art. 56º do Código do Trabalho."

4. Sobre o pedido em apreço informou a Sra. Diretora ... do Centro, o seguinte:

"Em resposta ao solicitado para pronúncia sobre o requerimento da ... e considerando que esta DR ... não se pronuncia sobre o enquadramento legal da situação mas apenas sobre os inconvenientes que o deferimento do pedido causa ao ... onde a funcionária exerce funções, informo que concordo com a informação do responsável do ..., ..., no sentido de que há inconveniente para o normal e regular funcionamento do ..., não havendo nenhum elemento que possa garantir a substituição da funcionária nos turnos."

5. Sendo o parecer do Responsável pelo .../Chefe de Delegação de ... o seguinte:

"A Sra. ... iniciou a 09/06/23 (6ªF passada) o horário de expediente solicitado no requerimento despachado pelo Sr. .../... a 6/6/23.

No dia 10 e 11/6/23, o seu colega de subgrupo de turnos ... entrou de férias pelo que a Sra. ... efetuou esses turnos (sábado e domingo, tal como está previsto no dito Despacho do Sr. .../...).

No dia 12/06/23 efetuou, no ..., o horário excecional de expediente aprovado pelo Sr. .../...

No dia 13/06/23 solicitou dispensa e ficou dispensada.

No dia 14/06/23 efetuou, no ..., o horário excecional de expediente aprovado pelo Sr. .../...

No dia 15/06/23 e amanhã 16/06/23 solicitou dispensa e ficou dispensada.

Em suma, goza 3 dias pelo fim de semana efetuado (volta a trabalhar na próxima 2ªF - ou seja de dia 9/6/23 a 19/6/23 trabalha 5 dias).

Aproveito para efetuar pronúncia sobre o novo requerimento agora apresentado e anexado em epígrafe, informando que há inconveniente ao mesmo para o normal e regular funcionamento do ...

Anexo, remeto a escala do ... para os próximos meses, ALERTANDO, que nas férias ou doença dos Srs. ... do seu subgrupo ... (subgrupo G) e ... (subgrupo F) não haverá nenhum ... escalado para assegurar o turno e para cumprimento da formação protocolada com a ...

Assim, a aprovação do horário solicitado pela Sra. ... deve, salvo naturalmente outro e melhor entendimento, ser deferido APENAS quando for possível a sua substituição nesses subgrupos por outro ... (voluntário ou da lista de preferências de pessoal ...).

Dou ainda nota que sendo a DR ... e ..., UO distintas e com contingente de pessoal próprio, sem gestão integrada, não pode o signatário designar por imposição a ida de ... desta DR ... para o ... (pois não existem voluntários para tal)."

6. A ora requerente encontra-se autorizada a desempenhar funções em regime de horário flexível, conforme despacho exarado na informação n.º .../GRH/2023, de 6/6, com a condição de assegurar faltas, falhas e impedimentos dos colegas do ...

II

7. Prevê o artigo 25.º, da Lei n.º .../..., de ... - Lei de ... -, que:

"Artigo 25.º

...

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

2 - Exercem funções de segurança interna:

- a) A ...;
- b) A ...;
- c) A ...;
- d) O Serviço de ...;
- e) O Serviço de ...
- f) 3 - (...).
- g) 4 - (...)."

8. Dispõe o artigo 1.º, do Decreto-Lei n.º .../..., de ... - Lei Orgânica do ...:

"Artigo 1.º

Natureza

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

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

9. Por sua vez, estatui o n.º 2 do artigo 3.º, do Decreto-Lei n.º .../..., que "São considerados agentes de ... os ... adjuntos".

10. Determina o artigo 8.º, do Decreto-Lei n.º .../...:

"Artigo 8.º

Serviço permanente

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

2 - (...)

3 - (...)."

11. Quanto ao horário de trabalho praticado no ... - ... rege o Despacho conjunto n.º .../..., da ... e do ..., que aprovou o "Regulamento de Trabalho por Turnos do Pessoal da Carreira de ... de ...":

"Artigo 1.º

Regime de turnos

O pessoal da carreira de ... do ... colocado nos ... e nos Centros de ... labora em regime de turnos permanente parcial ou total, compreendendo dois ou três períodos de trabalho diário, consoante as características de movimento de cada ... e o número de efetivos."

12. Por seu lado, estatui o n.º 1 do artigo 67.º, do Estatuto de Pessoal do ..., aprovado pelo Decreto-Lei n.º .../..., de ..., 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."

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

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

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

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

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

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

b) Indicar os períodos para início e termo do 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.

4 - 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.

5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1."

15. Por sua vez o artigo 57.º, do CT, estatui.

1 - 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:*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10 - *Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7.”*

III

16. No caso em apreço a requerente, ... da carreira de ..., corpo ... do ..., órgão de ..., em desempenho de funções no ... de ..., pretende que lhe seja atribuído um horário flexível, conforme descrito no ponto 2. supra, para efeitos de acompanhamento do seu filho.

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

18. Para prossecução das atribuições específicas do ..., prevê o mapa de pessoal a carreira de ..., a qual integra o corpo ... deste Serviço, conforme acima referido, sendo, no caso, os ... considerados ...

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

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

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

22. Acresce que, o ..., unidade orgânica onde a ora requerente desempenha funções, em virtude de o controlo de ... ocorrer necessariamente 24 horas por dia, funciona em regime de turnos permanente total.

23. Face ao que vem sendo exposto, com ênfase para o parecer da Sra. Diretora do Centro e do Responsável pelo ..., impõe-se concluir que na situação em apreço é patente que exigências imperiosas inerentes ao funcionamento do ..., atentas as suas atribuições em matéria de controlo da circulação de ... nos ... que se estendem, para além da segurança interna, à segurança de todo o Espaço ..., ditam a recusa parcial do pedido em análise, sendo que é autorizada a atribuição do horário flexível, com a condição da requerente colmatar as férias e faltas dos ... alocados ao ...

24. Assim, submete-se o assunto à consideração superior com a proposta de caso exista concordância, ser determinada a notificação da ora requerente da intenção de deferimento parcial do pedido de horário flexível apresentado ao abrigo do artigo 56.º do CT, o qual poderá apresentar, por escrito, uma apreciação, no prazo de cinco dias seguidos, a contar a partir da receção da notificação, conforme estabelecido no n.º 4 do artigo 57.º do C.T.

À consideração superior.”

1.4. Por documento escrito, datado de 27.06.2023, a trabalhadora apresentou a sua apreciação àquela intenção de recusa nos seguintes termos:

“Exmo. Senhor Diretor ...

Eu, ..., ... Adjunta de Nível 1, sendo notificada aos 26-06-2023, pela Informação nº .../GRH/2023 da intenção de Deferimento parcial do pedido em apreço na mesma Informação, o pedido de horário flexível ao abrigo do art.º 56º do Código do Trabalho, venho pronunciar-me sobre o mesmo, de acordo com o nº 4º do artº 57º do mesmo Documento jurídico, alegando para tal o seguinte:

- Em resposta ao solicitado, a Senhora Diretora ... do Centro, não se pronunciou sobre o enquadramento legal da situação, não tendo em conta a minha situação pessoal e familiar, mas apenas os inconvenientes que tal pedido teria para o funcionamento do Serviço;

- O parecer do Responsável pelo ... vai, a meu ver, na mesma direção, pois fundamenta que estaria até a favorecer-me de alguma forma, por me dar dias pelo trabalho prestado em regime de turnos e ao fim de semana, quando são precisamente os Fins de Semana que quero preservar para conseguir dar a assistência necessária ao meu filho e o regime de Turnos que quero deixar porque não se coaduna com todo o contexto familiar em que ultimamente me encontro;

- Há que ressaltar ainda a distância a que me encontro da minha residência sita na ... e da necessidade que tenho de me deslocar maioritariamente de comboio;

- Por todas as razões familiares que já citei nos requerimentos que fiz, não posso fazer um horário de segunda a sexta e ao mesmo tempo fazer um horário de Turnos, os quais incluem Fins de Semana. Nesta situação e com todas as previsões de Férias dos colegas citados pelos meus Superiores hierárquicos não será possível dar a assistência inadiável e imprescindível ao meu filho e manter uma vida familiar adequada, pelo que, mais uma vez peço que seja atendível o meu pedido.

Pede deferimento.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

“(…) 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 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);

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. 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”.

2.7. 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. No âmbito do Direito interno, 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/a 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 à entidade empregadora 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 diário. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.

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)].

III - O CASO EM ANÁLISE

3.1. A trabalhadora requerente, mãe de menor com 9 anos de idade, com a categoria de ... da Carreira de ... do ..., solicita a prática de um horário flexível na amplitude 08h30 – 16h30, de segunda a sexta-feira.

Tal horário havia anteriormente sido solicitado pela trabalhadora, e como tal autorizado pela entidade empregadora, mediante o compromisso de assegurar as férias, faltas e impedimentos dos restantes ... do grupo em que a requerente se insere.

3.2. A entidade empregadora recusa assim a pretensão da trabalhadora alegando que no ..., ao qual aquela está alocada, nos próximos meses, e nas férias ou doença de dois dos ... que fazem parte do grupo no qual a trabalhadora se insere, não haverá nenhum ... escalado para assegurar os respectivos turnos e para cumprimento da formação protocolada com a ..., referindo ainda que sendo o ... uma UO com contingente de pessoal próprio, não pode ser escalado por imposição outro ... da DR ... pois não existem voluntários para tal. A trabalhadora não impugna tal factualidade em sede de apreciação.

3.3. Nos termos do art.º 57º, nº2, do Código do Trabalho, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

A propósito da concretização daquele conceito indeterminado, referiu o Ac. Tribunal da Relação de Évora, proc.nº3824/18.9T8STB.E1, relator Paula do Paço, que *“A expressão utilizada pelo legislador “exigências imperiosas” é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a de 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 Código do Trabalho. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à 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”.*

3.4. Por outro lado, à trabalhadora é aplicável o DL n.º .../..., de ...¹, que estabelece o regime de exercício de funções e o estatuto do pessoal que integra o quadro de pessoal do ... (...).

Dispõe o art.º 67º, daquele diploma, o seguinte:

“Artigo 67.º

Suplemento de serviço da ...

1 - Pelo ónus específico do serviço no ..., pela disponibilidade permanente obrigatória, pelo risco e insalubridade próprios das funções, o pessoal da carreira de investigação e fiscalização tem direito a um suplemento remuneratório graduado de acordo com a natureza das respectivas funções.

2 - O suplemento previsto no número anterior é fixado em diploma autónomo.

3 - Com a percepção do suplemento a que se refere o presente artigo, não é devida qualquer outra compensação remuneratória por trabalho extraordinário, ou prestado em feriados, dias de descanso semanal e complementar.

4 - A opção pela remuneração do lugar de origem não prejudica o direito ao suplemento fixado no presente artigo.

5 - Excepciona-se do direito ao suplemento previsto neste artigo o pessoal da carreira de investigação e fiscalização admitido a estágio, até que se verifique o provimento na categoria de ingresso das respectivas carreiras.”

3.5. Verificam-se, assim, exigências imperiosas do funcionamento do serviço no ... que obstam à concessão do horário flexível solicitado, atendendo a que entidade empregadora demonstra não dispor de ... em número suficiente para assegurar o funcionamento do ... no caso de ausências por motivo de férias ou de outro carácter. Por outro lado, a trabalhadora auferiu um suplemento remuneratório devido em função da disponibilidade permanente obrigatória a que está adstrito o pessoal da CIF, pelo que, atento o cenário descrito e não impugnado pela trabalhadora, atentando ainda nas escalas de serviço remetidas pela entidade empregadora e relativas ao ano em curso, não é exigível que o serviço no ... em causa seja assegurado por apenas um ... em casos de férias e outras ausências quando são necessários dois em cada turno, todos os dias da semana.

IV – CONCLUSÃO

¹ Sem prejuízo da aplicação do DL n.º 40/2023, de 02 de Junho.

Face ao exposto:

4.1. A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

4.2. Tal não obsta a que o empregador deva proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, bem como, e na elaboração dos horários de trabalho, deva 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, 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 19 DE JULHO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN)