



Tribunal Administrativo de Círculo de Lisboa

por não poder receber por parte dos pais os cuidados ou a afeição adequados à sua idade, pois não teriam condições que permitissem proteger e promover a segurança, saúde, educação, bem-estar e desenvolvimento integral do menor.

Concluiu, pedindo que, deve a presente ação ser julgada procedente por provada e em consequência:

- a) Serem declarados nulos ou anuláveis os atos administrativos a que se alude nos artigos 7.º e 8.º da PI;
- b) Condenado o Réu a praticar o ato devido, isto é, determine a colocação do [REDACTED] a prestar serviço na Esquadra de [REDACTED], do Comando Distrital da PSP de [REDACTED], no horário de trabalho rígido entre as 09H00 e às 17H30 até no máximo 18H00 da tarde, com folga ao sábado e domingo, para assim poder tomar conta da criança a partir de 27 de abril de 2020, fim da licença parental, conforme artigo 58º do EPPSP ou, subsidiariamente, que seja colocado ao serviço no Tribunal de [REDACTED], desempenhando qualquer função que lhe permita tomar conta da criança.

Juntou 5 documentos.

*

Regularmente citada, a Entidade Demandada contestou a presente ação, tendo alegado, nomeadamente, o seguinte:

- a) A aplicação de tal horário de trabalho não é possível porquanto, a regra, na PSP não é a de colocar os elementos policiais com horário rígido em serviços administrativos, na medida em que, se assim fosse, tal determinaria que missões operacionais ficariam gravemente prejudicadas pela impossibilidade



Tribunal Administrativo de Círculo de Lisboa

do exercício do normal funcionamento das unidades e comandos territoriais de polícia, com grave prejuízo para o interesse público da segurança de pessoas e bens que a PSP deve prosseguir;

- b) Da leitura conjugada de todos os preceitos legais, não se vislumbra o alcance da obrigatoriedade de adoção de um regime especial de prestação de serviço para o Autor, ainda mais por quanto a atividade desenvolvida pela Polícia de Segurança Pública, assume uma natureza de Serviço Público, permanente e de permanente disponibilidade de todos os polícias que não podem eximir-se a desempenhar qualquer missão de serviço, desde que compatível com a sua categoria;
- c) O que vem alegado sobre o horário de trabalho da mulher do Autor, e consequente impossibilidade de poder tomar conta do filho durante os sábados e domingos, importa dizer que o horário de trabalho que apresenta e que se pode enquadrar no período compreendido entre as 05H30 e as 02H30 é muito vago, ou seja, atenta aos Direitos e Deveres no âmbito da Legislação laboral assiste um dever da entidade empregadora estabelecer o regime de prestação de serviço/trabalho constantes do Código do Trabalho, p.e., com flexibilidade de horário ao cônjuge, sobre o qual o Autor nunca fez prova sequer da existência desse pedido por parte da sua esposa junto da sua entidade patronal de forma a colaborar no problema ora controvertido;
- d) O Senhor Comandante da Divisão Policial de [REDACTED] teve todos esses princípios em conta bem como as normas e regulamentos que regem a Instituição PSP, *in casu*, mas não veio o Autor aos autos fazer prova, em momento algum, sobre como a entidade empregadora da sua esposa



Tribunal Administrativo de Círculo de Lisboa

- estabelecia um horário de trabalho a fim de ser possível aferir da forma/período como, aquela, presta esse serviço à sua entidade Patronal;
- e) Os alegados vícios pelo Autor seriam geradores, apenas, de anulabilidade, porque o ato em causa, mesmo que ferido com tais vícios, não ofenderia o conteúdo essencial de um direito fundamental do Autor, nem é identificável como integrado em nenhuma das restantes alíneas do n.º 2 do artigo 161.º do CPA.

Concluiu que, deverá a presente ação ser rejeitada, por improcedente e por falta de pressupostos de procedibilidade, com as legais consequências.

Juntou dois documentos e o Processo Administrativo.

*

Foi proferido despacho por este Tribunal, a fls. 113, tendo sido suscitada oficiosamente a exceção de caducidade.

*

Notificadas as partes para se pronunciarem, apenas a Autora veio usar de tal prerrogativa, tendo, em suma, pugnado pela tempestividade da ação.

*

II - SANEAMENTO

Da caducidade

MATÉRIA DE FACTO PROVADA:



Tribunal Administrativo de Círculo de Lisboa

Com relevância para a decisão da referida exceção, considera-se provada a seguinte matéria de facto:

1. Em 26/02/2020, o associado da Autora foi notificado da decisão que indeferiu o pedido de horário solicitado – cf. PA a fls. 15;
2. Em 22/06/2020, a presente ação deu entrada neste Tribunal – cf. consulta ao Sitaf.

MATÉRIA DE FACTO NÃO PROVADA:

Nada mais foi provado com interesse para a decisão da exceção em causa, atenta a causa de pedir.

MOTIVAÇÃO DA DECISÃO SOBRE A MATÉRIA DE FACTO:

Conforme especificado nos vários pontos da matéria de facto provada, a decisão da matéria de facto efetuou-se com base no exame dos documentos constantes dos autos, como referido em cada ponto do probatório.

*

Vejamos.

Em sede dos tipos de invalidade do ato administrativo, em consequência de vícios de que padeça, a anulabilidade constitui a invalidade regra, e a nulidade a exceção.

É o que se depreende do disposto nos artigos 161.º a 163º do CPA, nos termos dos quais, respetivamente, são anuláveis os *“atos administrativos praticados com ofensa dos princípios ou normas jurídicas aplicáveis para cuja violação se não preveja outra sanção”* e nulos aqueles para os quais a lei comine de forma expressa essa forma de invalidade e os exemplificadamente previstos no n.º 2 do artigo 161.º, enquanto casos especialmente graves:



Tribunal Administrativo de Círculo de Lisboa

- a) *Os atos viciados de usurpação de poder;*
- b) *Os atos estranhos às atribuições dos ministérios ou das pessoas coletivas referidas no artigo 2.º em que o seu autor se integre;*
- c) *Os atos cujo objeto seja impossível, ininteligível ou constitua um crime;*
- d) *Os atos que ofendam o conteúdo essencial de um direito fundamental;*
- e) *Os atos praticados com desvio de poder para fins de interesse privado;*
- f) *Os atos praticados sob coação física ou sob coação moral;*
- g) *Os atos que careçam em absoluto de forma legal;*
- h) *As deliberações de órgãos colegiais tomadas tumultuosamente ou com inobservância do quórum ou da maioria legalmente exigidos;*
- i) *Os atos que ofendam os casos julgados;*
- j) *Os atos certificativos de factos inverídicos ou inexistentes;*
- k) *Os atos que criem obrigações pecuniárias não previstas na lei.*
- l) *Os atos praticados salvo em estado de necessidade, com preterição total de procedimento legalmente exigido.*

Daí que “a sanção geral da invalidade do ato ferido de ilegalidade – ou seja, o ato desconforme com o ordenamento jurídico, por ofensa ou dos princípios gerais de direito ou de normas jurídicas escritas constitucionais, internacionais, comunitárias, legais ou regulamentares (omitindo-se referência paralela às normas consuetudinárias, por não serem consideradas generalizadamente fontes formais de direito administrativo) ou, ainda, por ofensa de vinculações derivadas de ato jurídico ou contrato administrativo anterior – é a da anulabilidade”. – cf. Mário Esteves de Oliveira/Pedro Costa Gonçalves/J. Pacheco de Amorim, Código do Procedimento Administrativo Comentado, 2ª ed. p. 656.

Ora, a violação do conteúdo essencial (núcleo essencial) de um Direito Fundamental como causa de nulidade de atos administrativos, pressupõe que o direito em causa seja “aniquilado”, perca o seu sentido útil, a sua finalidade – assim, Gomes Canotilho



Tribunal Administrativo de Círculo de Lisboa

e Vital Moreira, Constituição da República Portuguesa Anotada, 3ª ed., Coimbra, 1997, anotação do artigo 18.º n.º 3.

Ou, por outras palavras, só se pode “afirmar a nulidade de um ato porque o mesmo viola o conteúdo essencial de um direito dessa natureza quando o mesmo atinja o valor fundamental que justificou a criação do mesmo ou, dito de outro modo, quando a prática do ato tiver por consequência desprover decisivamente o cidadão da proteção que esse direito lhe dá” não sendo assim “qualquer lesão que será apta a gerar tal nulidade” – cfr., J.M. Santos Botelho, A. Pires Esteves e J. Cândido de Pinho in Código do Procedimento Administrativo, 5.ª ed., p. 799, nota 36; e, entre muitos outros, os Acórdãos do STA de 10/03/2010, P. 046262 e de 06/05/2010, P. 06108/10; Acórdão do TCA Norte, P n.º 00235/11.0BEPNF.

A previsão da alínea d) do n.º 2 do art.º 161.º do CPA abrange a violação de direitos, liberdades e garantias do Título II da Parte I da CRP, e dos direitos de carácter análogo àqueles insertos no próprio texto constitucional, ou em norma de direito internacional ou comunitário ou ainda em lei ordinária – cf. J.C. Vieira de Andrade in Direitos Fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976, p. 87 e ss; Acórdão do TCA Norte, Processo n.º 00235/11.0BEPNF.

Assim, e, em síntese, o conteúdo essencial de um direito fundamental reporta-se ao núcleo duro de um Direito, Liberdade e Garantia ou análogo, à ofensa chocante e grave de um princípio estruturante do Estado de Direito ou de outro direito fundamental suficientemente densificado na lei ordinária.

Mais se acrescenta que, a regra é que as ações condenatórias deverão ser intentadas no prazo de três meses, como decorre da alínea b) do n.º 1 do art.º 58º do CPTA, *ex vi* art.º 69.º n.º 2 do CPTA.

Na situação colocada, considerando que as diversas causas de invalidade assacadas à decisão questionada, e notificada ao associado da Autora em 26/02/2020, conduzem à



Tribunal Administrativo de Círculo de Lisboa

mera anulabilidade do ato administrativo impugnado, é, por isso, aplicável à respetiva ação de condenação o prazo de 3 meses, previsto no artigo 58.º, n.º 1, alínea b), do CPTA, contados nos termos do art.º 279.º do CC.

De resto, a revisão de 2015 afastou a regra do anterior artigo 58.º n.º 3, segundo a qual o prazo de impugnação de três meses se contava de acordo com o disposto no artigo 144.º do CPC, suspendendo-se durante as férias judiciais. Na verdade, ao estabelecer que os prazos estabelecidos no n.º 1 se contam nos termos do artigo 279.º do Código Civil, o novo n.º 2 do artigo 58.º assume que eles se contam de modo contínuo, sem suspensão durante as férias judiciais. O prazo que termine em dia em que os tribunais estejam encerrados ou haja tolerância de ponto é, entretanto, prolongado para o primeiro dia útil seguinte

Regressando à situação trazida, o associado da Autora foi notificado do ato administrativo impugnado a 26/02/2020, pelo que o termo do prazo de 3 meses, para a ação de condenação, ocorreria em 26/05/2020, não fossem ter ocorrido causas de interrupção ou suspensão do referido prazo de caducidade,

Alegou a Autora que o prazo aqui em concreto ficou suspenso entre os dias 09/03/2020 e 02/06/2020, visto que a Lei n.º 1-A/2020 de 19/03 e as versões seguintes suspenderam os prazos processuais, pelo que a ação aqui em questão é tempestiva, termos que não pode proceder a exceção aqui invocada.

Posto isto, cumpre apreciar e decidir.

Relativamente aos prazos processuais, a Lei n.º 1-A/2020, de 19/03 determinou que aos atos processuais e procedimentais que deviam ser praticados no âmbito dos processos e procedimentos, que corresse termos nos tribunais judiciais, tribunais administrativos e fiscais, Tribunal Constitucional, Tribunal de Contas e demais órgãos jurisdicionais, tribunais arbitrais, Ministério Público, julgados de paz, entidades de



Tribunal Administrativo de Círculo de Lisboa

resolução alternativa de litígios e órgãos de execução fiscal, se aplicava o regime das férias judiciais até à cessação da situação excecional de prevenção, contenção, mitigação e tratamento da infeção epidemiológica por SARS-CoV-2 e da doença COVID-19, conforme determinado pela autoridade nacional de saúde pública (art.º artigo 7.º, n.º 1, redação originária).

Tal regime cessaria em data a definir por Decreto-Lei, no qual se declarasse o termo da situação excecional (art.º 7.º, n.º 2 da Lei 1-A/2020).

Tal lei foi publicada em 19 de março e entrou em vigor no dia seguinte (artigo 11.º), produzindo efeitos à data da produção de efeitos do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março (artigo 10.º), ou seja, a 20/03/2020.

A Lei n.º 1-A/2020, estabeleceu ainda no seu artigo 2.º que o conteúdo do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, constituía sua parte integrante. Para além de integrar o conteúdo do referido Decreto-Lei, nomeadamente o disposto nos art.os 14º e 15º que compõem o capítulo consagrado aos atos e diligências processuais e procedimentais, a Lei n.º 1-A/2020 procedeu à ratificação dos respetivos efeitos (artigo 1.º, alínea a)) e determinou a coincidência da produção de efeitos de ambos os diplomas (artigos 2.º, parte final, e 10.º).

Em 6 de abril de 2020 foi publicada a Lei n.º 4-A/2020, que alterou o artigo 7.º da Lei n.º 1-A/2020 em diversos pontos, contendo um novo conjunto de normas aplicáveis aos prazos e atos processuais (art.º 2º da Lei 4º-A/2020).

O artigo 6º, n.º 2 da Lei 4-A/2020 veio estabelecer que o artigo 7.º da Lei n.º 1-A/2020, de 19 de março, na redação introduzida pela Lei 4-A/2020, produzia os seus efeitos a 9 de março de 2020, com exceção das normas aplicáveis aos processos urgentes e



Tribunal Administrativo de Círculo de Lisboa

do disposto no seu n.º 12, que só produziam efeitos na data da entrada em vigor da Lei 4-A/2020 – 07/04/2020 (art.º 7.º).

A nova redação do art.º 7º, n.º 1 da Lei 1-A/2020 deixou de aplicar aos prazos para a prática de atos processuais e procedimentais o regime das férias judiciais e passou a determinar, relativamente aos processos não urgentes, a suspensão de todos os prazos para a prática de atos processuais e procedimentais até à cessação da situação excecional de prevenção, contenção, mitigação e tratamento da infeção epidemiológica por SARS-CoV-2 e da doença COVID-19, estabelecendo para os processos urgentes a continuação da sua tramitação, sem suspensão ou interrupção de prazos, atos ou diligências, observando-se quanto a estes o disposto nas alíneas a) a c) (cf. art.º 7, nº 7).

A Lei n.º 16/2020, de 29/05, revogou o artigo 7.º da Lei n.º 1-A/2020 (artigo 8.º) e no seu n.º 2 aditou um artigo – o 6.º-A – a essa mesma lei, contendo um «*Regime processual transitório e excecional*» (artigo 2.º), e deixou de prever a suspensão de quaisquer prazos. Esta lei entrou em vigor no quinto dia seguinte ao da sua publicação, pelo que tendo sido publicada em 29 de maio, o início da vigência aconteceu a 3 de junho (art.º 10.º).

Dito isto, há a referir o seguinte:

- a) De 26/02/2020 (exclusive) a 08/03/2020 decorreram 11 dias;
- b) De 03/06/2020 (inclusive) a 22/06/2020 decorreram 20 dias

Tendo em conta que o associado da Autora foi notificado da decisão que indeferiu o pedido de horário solicitado em 26/02/2020, e tendo em conta o suprarreferido regime de suspensão dos prazos de caducidade, quando a Autora intentou a presente ação, ainda não havia decorrido o prazo de 3 meses previsto no artigo 58.º n.º 1 b) do CPTA, *ex vi* art.º 69.º n.º 2 do CPTA, pelo que a ação é tempestiva.



Tribunal Administrativo de Círculo de Lisboa

*

Não existem outras nulidades, exceções ou questões prévias de que cumpra oficiosamente conhecer e que obstem ao conhecimento do mérito da causa.

*

Do Valor da Ação:

Considerando o disposto no artigo 34.º n.º 2 do CPTA, e nos termos do artigo 306.º do CPC, *ex vi* artigo 1.º do CPTA, fixo à causa o valor de € 30.000,01 (trinta mil euros e um cêntimo).

*

III - QUESTÕES DECIDENDAS

- ❖ Cumpre a este Tribunal decidir se deve a Entidade Demandada ser condenada a determinar a colocação do Agente M [REDACTED] [REDACTED] a prestar serviço na Esquadra de [REDACTED], do Comando Distrital da PSP de [REDACTED] no horário de trabalho rígido entre às 09h00 e as 17h30 até no máximo 18h00 da tarde, com folga ao sábado e domingo, para assim, poder tomar conta da criança a partir de 27 de abril de 2020, fim da licença parental, conforme artigo 58º do EPPSP ou, subsidiariamente, que seja colocado ao serviço no Tribunal de [REDACTED] desempenhando qualquer função que lhe permita tomar conta da criança.

IV - FUNDAMENTAÇÃO

A - FUNDAMENTAÇÃO DE FACTO

MATÉRIA DE FACTO PROVADA:



Tribunal Administrativo de Círculo de Lisboa

Com relevância para a decisão da causa, considera-se provada a seguinte matéria de facto:

1. O associado da Autora, [REDACTED] é Agente da Polícia de Segurança Pública, a exercer funções no Comando Distrital da Polícia de Segurança Pública de [REDACTED], na Esquadra de [REDACTED], em horário de trabalho organizado por turnos rotativos, que abrangem os períodos diurno e noturno. – facto não controvertido;
2. [REDACTED] e [REDACTED] são pais, em comum, de [REDACTED], nascido no dia 29/11/2019. – cf. documentos 1 e 3 juntos com a PI;
3. [REDACTED] é trabalhadora da sociedade [REDACTED] Ld.^a, sujeita a horário de trabalho organizado por turnos rotativos, compreendidos entre as 5h30, do turno da manhã, e as 2h30m, do turno da noite, consoante as necessidades da loja onde presta trabalho. – cf. documento 2 junto com a PI;
4. Em 05/12/2019, foi emitido, pela gerência da sociedade [REDACTED] Ld.^a, uma declaração, cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzida, e nos termos da qual referiu que [REDACTED] é *“imprescindível para o serviço, não havendo lugar a outro tipo de horário ou funções na empresa para a funcionária em questão”*. – cf. documento 2 junto com a PI;
5. As creches e infantários, localizados na zona [REDACTED] funcionam entre as 8:00h e as 19:00h. – facto não controvertido;
6. Em 12/01/2020, [REDACTED] enviou, por correio eletrónico, dirigido ao Comandante da Divisão Policial de [REDACTED] um



Tribunal Administrativo de Círculo de Lisboa

requerimento cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido, e nos termos do qual se extrai o seguinte:

“Eu, [REDACTED] Agente [REDACTED], a prestar serviço na Esquadra de [REDACTED] do Comando Distrital da PSP de [REDACTED], venho por este meio, expor e solicitar a V. Exa., o seguinte:

1. No dia 29 de novembro de 2019, nasceu o meu filho, o que levou a mim e à minha esposa, a ter de conciliar a nossa atividade profissional com a vida familiar e pessoal.
2. A minha esposa trabalha na firma “[REDACTED] Ld.ª.”, encontrando-se, até ao dia 27 de março de 2020, a gozar a licença de maternidade.
3. Eu, irei iniciar a licença parental de 30 dias, no período compreendido entre o dia 28 de março e 26 de abril de 2020.

Após esta situação, acontece, porém, que,

4. A minha esposa, desempenha funções na firma já indicada, sem horário fixo, tendo um horário rotativo, onde entra de serviço às 05H30, no turno da manhã e termina às 02H30 no turno da noite, não sendo possível trabalhar com outro horário, devido às suas funções e a mesma ser imprescindível para o serviço, não havendo lugar a outro tipo de horário ou funções na empresa, para melhor esclarecimento junto anexo declaração emitida pela empresa em causa.
5. Mais informo que, caso a minha esposa não possa trabalhar neste horário, terá de se despedir, situação esta, que inviabilizava a continuação de assumir os nossos compromissos financeiros, com consequências graves a este nível.
6. Também já fizemos diversas visitas a creches/berçários, compatíveis com o nosso orçamento familiar, e constatámos que os horários de funcionamento das mesmas é das 08H00 – 18H00, de segunda-feira a sexta-feira e aos fins-de-semana e feriados, estão fechados.



Tribunal Administrativo de Círculo de Lisboa

7. A minha esposa é natural de [REDACTED], e eu de [REDACTED], não temos qualquer familiar na região [REDACTED] que nos pudesse ajudar, dando algum apoio, ou seja, não temos ninguém que possa ficar com o nosso filho quando estivermos a trabalhar a partir das 18H00, assim como, aos fins-de-semana e feriados, não temos com quem deixar o nosso filho, porque os berçários/creches, estão encerrados.

PEDIDO

Face ao exposto, solicito a V. Ex.^o. que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível ou a colocação noutra serviço, para assim prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho, com meses de idade.

Este pedido encontra-se previsto tanto na Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho (CT), preconizando o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [vide alínea b) do artigo 59.^o da CRP, e o n.^o 3 do artigo 127.^o do CT], sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.^o 2 do artigo 212.^o do CT. Este acervo legislativo é também APLICÁVEL AOS TRABALHADORES COM VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO por remissão da alínea d) do n.^o 1 do artigo 4.^o da Lei n.^o 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP).” – cf. PA a fls. 2 e 3;

7. Em 15/01/2020, o Comandante da Divisão Policial de [REDACTED] enviou, a [REDACTED], o correio eletrónico, de cujo teor, que aqui se dá por integralmente reproduzido, se extrai o seguinte:

“Exmo. Sr. Agente [REDACTED],

Foi apreciado o requerimento apresentado, que nos mereceu a melhor atenção.

Sendo a Polícia de Segurança Pública um corpo especial dentro da Administração Pública, com regras e regulamentos próprios e específicos, estranha-se que procure



Tribunal Administrativo de Círculo de Lisboa

sustentar o seu pedido na Lei Geral e não na Lei e Regulamentos específicos, pelo que se sugere a leitura destes documentos, para que eventuais pedidos futuros, neste ou noutros âmbitos possam ser apresentados devidamente sustentados.

No que concerne especificamente ao requerimento apresentado, dele tomamos a devida nota.

Esta Divisão compreende e é solidária com as preocupações expressas, o que é aplicável ao seu caso concreto e sendo naturalmente extensível, como certamente compreenderá, a todos os outros elementos da Divisão, que quer por motivos exactamente iguais aos expostos, quer por motivos de ordem diferente, têm de procurar compatibilizar a sua vida profissional com a sua vida pessoal.

Exactamente por esta Divisão compreender e ser solidária com as dificuldades que por vezes se levantam na compatibilização entre a vida pessoal e profissional dos seus elementos, encontra-se em vigor, como saberá, uma política geral de facilitação das permutas e trocas de serviço entre os mesmos, sempre que, claro está, não resulte qualquer prejuízo ou constrangimento para o serviço.

Comprendemos que nesta fase da vida pessoal, a modalidade de horário rígido seria porventura mais conveniente, mas não existem de momento funções com esta tipologia de horário disponíveis – salientando novamente que não se trata do único elemento da Divisão em que esta premissa é aplicável.

Assim, indefere-se o solicitado.” – cf. PA a fls. 5;

8. Em 28/01/2020, [REDACTED] apresentou um requerimento, dirigido ao Comandante Distrital da Polícia de Segurança Pública de [REDACTED], de cujo teor, que aqui se dá por integralmente reproduzido, se extrai o seguinte:
“Assunto: Horário Flexível prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho - Recurso Hierárquico



Tribunal Administrativo de Círculo de Lisboa

Eu, [REDACTED] Agente [REDACTED] a prestar serviço na Esquadra de [REDACTED], do Comando Distrital da PSP de [REDACTED], venho por este meio, recorrer hierarquicamente para V. Ex.^a., nos termos do artigo 193º e sgs do Código de Procedimento Administrativo, com os seguintes fundamentos:

1- Dos factos apresentados ao Exmo. Senhor Comandante da Divisão de [REDACTED]

1. No dia 29 de novembro de 2019, nasceu o meu filho, o que levou a mim e à minha esposa, a ter de conciliar a nossa atividade profissional com a vida familiar e pessoal.
2. A minha esposa trabalha na firma "[REDACTED]", encontrando-se, até ao dia 27 de março de 2020, a gozar a licença de maternidade.
3. Eu irei iniciar a licença parental de 30 dias, no período compreendido entre o dia 28 de março e 26 de abril de 2020.

Após esta situação, acontece, porém, que,

4. A minha esposa, desempenha funções na firma já indicada, sem horário fixo, tendo um horário rotativo, onde entra de serviço às 05H30, no turno da manhã e termina às 02H30 no turno da noite, não sendo possível trabalhar com outro horário, devido às suas funções e a mesma ser imprescindível para o serviço, não havendo lugar a outro tipo de horário ou funções na empresa, para melhor esclarecimento junto anexo declaração emitida pela empresa em causa.
5. Mais informo que, caso a minha esposa não possa trabalhar neste horário, terá de se despedir, situação esta, que inviabilizava a continuação de assumir os nossos compromissos financeiros, com consequências graves a este nível.
6. Também já fizemos diversas visitas a creches/berçários, compatíveis com o nosso orçamento familiar, e constatámos que os horários de funcionamento das mesmas é das 08H00 – 18H00, de segunda-feira a sexta-feira e aos fins-de-semana e feriados, estão fechados



Tribunal Administrativo de Círculo de Lisboa

7. A minha esposa é natural de [REDACTED] e eu de [REDACTED], não temos qualquer familiar na região [REDACTED] que nos pudesse ajudar, dando algum apoio, ou seja, não temos ninguém que possa ficar com o nosso filho quando estivermos a trabalhar a partir das 18H00, assim como, aos fins-de-semana e feriados, não temos com quem deixar o nosso filho, porque os berçários/creches, estão encerrados.
FACE A TAL SITUAÇÃO DESESPERANTE!

Solicitei ao Exmo. Senhor Comandante da Divisão [REDACTED], que me fosse atribuído um regime de horário de trabalho flexível ou a colocação noutra serviço, para assim prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho, com meses de idade.

No entanto, o mesmo não me concedeu a possibilidade de tomar conta do meu filho, enquanto a minha mulher trabalha, indeferindo, assim, o pedido conforme e-mail pelo mesmo emitido que se anexa.

II - DO DIREITO

Este pedido encontra-se devidamente fundamentado no Direito Constitucional, na Convenção sobre os Direitos da Criança a que Portugal se vinculou e na Lei do Emprego Público, aplicado à PSP, conforme tudo a seguir descrito:

a) [vide alínea b) do artigo 59.º da CRP (o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal).

b) Artigos 5.º; 9.º; 18.º e 19.º da Convenção sobre os Direitos das Crianças.

c) N.º 2 do artigo 5.º do DL n.º 243/2015 de 19 outubro (Estatuto PSP).

d) Artigos 110.º; 111.º; 112.º; 113.º; 114.º e 114.º - A da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho.

III - DAS CONCLUSÕES

a) O Recorrente tem necessidade imperiosa da prática de um horário que lhe permita tomar conta da criança, enquanto a sua mulher trabalha!



Tribunal Administrativo de Círculo de Lisboa

b) A não adequação de horário para o recorrente, leva à destruição pessoal e financeira, por omissão de auxílio da Instituição PSP e do Estado Português, este vinculado a Convenções Internacionais sobre os Direitos das Crianças.

c) O Recorrente é conhecedor que não há outros casos semelhantes como foi referido no indeferimento!

d) O Recorrente reúne todas as condições físicas e psíquicas para trabalhar no Tribunal [REDACTED], sabendo desde já que lhe está a ser negada essa oportunidade e que satisfazia plenamente as suas necessidades imperiosas.

IV – DO PEDIDO

Requer-se a V. Ex.^a., se digne colocar o requerente no TRIBUNAL [REDACTED], pois neste local de trabalho não se encontra colocado nenhum elemento, ou num local de trabalho de jornada contínua, entre às 09H00 e às 17H30 até no máximo 18H00 da tarde, com folga ao sábado e domingo, para assim, poder tomar conta da criança a partir de 27 de abril de 2020, fim da licença parental.

Esta colocação tem a sua fundamentação legal nos termos do artigo 112º e al. a) do nº 3 do artigo 114º da Lei nº 35/2014 de 20/06 (Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos).” – cf. PA a fls. 6 a 10;

9. Em 12/02/2020, o Comandante Distrital da Polícia de Segurança Pública [REDACTED] proferiu o despacho de cujo teor, que aqui se dá por integralmente reproduzido, se extrai o seguinte:

“Sua Referência: DPP-SEC-20-42

Data: 12.02.2020

Assunto: Requerimento Solicitação de horário flexível - Agente [REDACTED]

Exmo. Senhor.

Da leitura que faço dos motivos que invoca e da legislação em vigor, no âmbito das relações laborais, realço o seguinte:



Tribunal Administrativo de Círculo de Lisboa

- 1. A legislação que refere no ponto II - Do Direito, refere-se aos regulamentos internacionais que regem alguns aspetos em matéria laboral nacional e, em concreto, a alguns preceitos legais que, de uma forma geral, estabelecem as normas (leis) que regulam as relações laborais dos funcionários que têm contratos em funções públicas, ou seja, os "designados" funcionários públicos ou do Estado. E como diz e bem, aplicam-se à PSP com as especificidades do Estatuto do pessoal com funções policiais da PSP (DL n.º 243/2015 de 19 de Outubro);*
- 2. A argumentação e motivos invocados pelo Senhor foram objeto de devida atenção e análise por parte do Sr. Comandante da Divisão Policial [REDACTED] que, para o efeito e considerando todas as vicissitudes inerentes à sua pessoa, da sua esposa e da vossa vida familiar, as teve em boa conta e que até lhe sugeriu, dentro dos regimes de trabalho e matrizes de horário disponíveis para as funções operacionais, considerando as necessidades existentes nas subunidades policiais em termos de funções de apoio à atividade operacional (que não existem) bem como da existência de outros casos análogos com polícias que exercem atividade operacional, por uma flexibilidade horária e até pela permissão de trocas de serviço quando necessário e decidiu pelo indeferimento da sua pretensão;*
- 3. A Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho com as suas sucessivas alterações, aplica-se a todas as relações laborais particulares no mercado de trabalho nacional, ao qual a entidade empregadora da sua esposa e Ela, estão sujeitos, seja em Direitos seja em Deveres. Para o efeito, existem disposições que regulam as condições em que o trabalho a desenvolver pela sua esposa, as negociações entre entidade empregadora e funcionário que deverão existir para a salvaguarda de direitos que o senhor invoca, os direitos por parte da sua esposa que estão salvaguardados e aos quais a entidade empregadora deve atender, designadamente os constantes dos artigos 24.º*



Tribunal Administrativo de Círculo de Lisboa

"Direito de Igualdade no acesso a emprego e no trabalho", em especial no seu n.º 1 e alínea b) do n.º 3.

4. Como sabe, a lei n.º 35/2014 de 20 de Junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas), estabelece no seu artigo 2.º, número 2, um regime de exclusão quanto ao seu âmbito de aplicação e que transcrevo para melhor perceção:

5. "2 - A presente lei não é aplicável aos militares das Forças Armadas, aos militares da Guarda Nacional Republicana, ao pessoal com funções policiais da Polícia de Segurança Pública, ao pessoal da carreira de investigação criminal, da carreira de segurança e ao pessoal com funções de inspeção judiciária e de recolha de prova da Polícia Judiciária e ao pessoal da carreira de investigação e fiscalização do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, cujos regimes constam de lei especial, sem prejuízo do disposto nas alíneas a) e e) do n.º 1 do artigo 8.º e do respeito pelos seguintes princípios aplicáveis ao vínculo de emprego público:

a) Continuidade do exercício de funções públicas, previsto no artigo 11.º;

b) Garantias de imparcialidade, previsto nos artigos 19.º a 24.º;

c) Planeamento e gestão de recursos humanos, previsto nos artigos 28.º a 31.º, salvo no que respeita ao plano anual de recrutamento;

d) Procedimento concursal, previsto no artigo 33.º;

e) Organização das carreiras, previsto no n.º 1 do artigo 79.º, nos artigos 80.º, 84.º e 85.º e no n.º 1 do artigo 87.º;

f) Princípios gerais em matéria de remunerações, previstos nos artigos 145.º a 147.º, nos n.ºs 1 e 2 do artigo 149.º, no n.º 1 do artigo 150.º, e nos artigos 154.º, 159.º e 169.º a 175.º".

6. Da leitura conjugada de todos os preceitos legais constantes e referidos neste número, não se vislumbra o alcance da obrigatoriedade de adoção de um regime especial de prestação de serviço para o seu caso. Convém ter presente que a atividade desenvolvida



Tribunal Administrativo de Círculo de Lisboa

pela Polícia de Segurança Pública, assume uma natureza de Serviço Público, permanente e de permanente disponibilidade de todos os polícias que não podem eximir-se a desempenhar qualquer missão de serviço, desde que compatível com a sua categoria.

7. Recai sobre todos nós polícias, um dever especial de prestação de serviço, daí a nossa "Condição Policial", constante do artigo 4.º do Estatuto, onde está perfeitamente caracterizada, em especial a "subordinação ao interesse público".

8. Como também sabe, é assumido publicamente, politicamente e hierarquicamente que os polícias desempenham maioritariamente funções de natureza operacional, por turnos e na via pública. Os demais polícias que desempenham funções de apoio à atividade operacional ("administrativos") são em minoria e aqueles estritamente necessários e afetos a funções perfeitamente identificadas como necessárias e nomeados para tal. Ou seja, infere-se desta organização do trabalho e da orgânica das subunidades policiais, que o equilíbrio funcional das mesmas e as necessidades operacionais é uma realidade.

9. O Senhor Comandante da Divisão Policial de Portimão teve todos esses princípios em conta bem como as normas e regulamentos que regem a nossa Instituição. Não vi nem li, em momento algum, que a entidade patronal da sua esposa tivesse tido essa postura. Dizer que o período de trabalho se pode enquadrar no período compreendido entre as 05H30 e as 02H30 é muito vago. O nosso compreende as 24H mas está estabelecido, de forma rotativa, por turnos, do conhecimento de todos. Estranho que o mesmo não suceda na empresa da sua esposa, porque é um direito que lhe assiste bem como um dever da entidade empregadora estabelecerem o regime de prestação de serviço/trabalho, bem como outros por mim já referidos e constantes do Código do Trabalho.

Pelo exposto:

INDEFIRO a sua pretensão, concordando com a decisão do Sr. Comandante da Divisão Policial [REDACTED], seu Comandante." - cf. PA a fls. 11 a 13;



Tribunal Administrativo de Círculo de Lisboa

10. Em 26/02/2020, o associado da Autora foi notificado da decisão que indeferiu o pedido de horário solicitado – cf. PA a fls. 15.

MATÉRIA DE FACTO NÃO PROVADA:

Nada mais foi provado com interesse para a decisão em causa, atenta a causa de pedir.

MOTIVAÇÃO DA DECISÃO SOBRE A MATÉRIA DE FACTO:

Conforme especificado nos vários pontos da matéria de facto provada, a decisão da matéria de facto efetuou-se com base no exame dos documentos constantes dos autos, como referido em cada ponto do probatório.

B - FUNDAMENTAÇÃO DE DIREITO:

Dispõe o art.º 67.º n.º 2 al. h) da CRP, sob a epígrafe “*Família*” que incumbe, designadamente, ao Estado para proteção da família:

“h) Promover, através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”;

Por sua vez, o artigo 68.º sob a epígrafe “*Paternidade e maternidade*” refere:

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

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

3. As mulheres têm direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias.



Tribunal Administrativo de Círculo de Lisboa

4. *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.*”

É certo que as suprarreferidas normas constitucionais têm por objetivo possibilitar aos pais trabalhadores uma efetiva e adequada conciliação da atividade profissional com a vida familiar, incluindo a proteção na maternidade e na paternidade e que, enquanto direitos fundamentais, vinculam as entidades públicas, as quais devem conformar material e formalmente todas as suas condutas em obediência e no sentido da promoção, efetivação e proteção de tais direitos.

Não obstante, e porque estão em causa normas programáticas, a sua exequibilidade depende de intermediação legislativa, assim como de criação das condições económicas, financeiras e sociais que permitam o seu exercício.

Como refere Jorge Miranda (*in* Manual de Direito Constitucional, Tomo II, Coimbra Editora, 2003, pág. 269), são normas que se dirigem a “*certos fins e a transformações não só de ordem jurídica, mas de estruturas sociais*”, pelo que “*implicam a verificação pelo legislador, no exercício de um verdadeiro poder discricionário, da possibilidade de as concretizar*”.

E é como forma de executar essas normas programáticas, que surge, por exemplo, o art.º 58.º do Decreto-Lei n.º 243/2015, de 19 de outubro – Estatuto profissional do pessoal com funções policiais da Polícia de Segurança Pública.

Os valores e fins constitucionais acima referidos encontram, assim, concretização no Estatuto profissional do pessoal com funções policiais da Polícia de Segurança Pública, aplicável ao pessoal com funções policiais da PSP.

Refere o seguinte o artigo 58.º do referido regime:

“Horário de trabalho rígido



Tribunal Administrativo de Círculo de Lisboa

Horário de trabalho rígido é aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal do trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas idênticas, separados por um intervalo de descanso”.

A Lei prevê, assim, a possibilidade de aplicação do horário de trabalho rígido.

Contudo, não indica a lei em que termos deve/pode ser utilizado o regime de horário de trabalho rígido, pelo que se inculca que estamos no âmbito de um poder discricionário, o que não significa arbitrariedade.

Isto é, a lei concede à Administração uma margem de atuação no sentido da aferição da possibilidade de concessão do regime do horário de trabalho rígido, fazendo parte dessa margem de atuação a ponderação do interesse do serviço.

Trata-se de uma solução normativa que os órgãos e agentes administrativos da PSP devem aplicar na resolução dos casos concretos, por força da exigência de subordinação à lei em que se traduz o princípio da legalidade.

Solução essa que não pode revelar a violação de qualquer preceito constitucional.

Na verdade, o regime do horário rígido não é a única forma prevista na lei para cumprimento dos referidos preceitos constitucionais.

Desde logo, o horário rígido pode ser adotado tanto no interesse do serviço como no interesse dos trabalhadores, mas não significa qualquer direito subjetivo ao mesmo.

Ao fazer depender a fixação do horário da natureza da atividade exercida e das necessidades do regular funcionamento dos serviços, o legislador deixou à margem de livre apreciação do empregador público a avaliação, em cada caso, sobre se o horário rígido era ou não adequado à realização desses interesses, não obstante, tendo em conta os suprarreferidos preceitos constitucionais, reconhecer aos agentes com responsabilidades familiares um interesse legítimo em beneficiarem do regime do horário rígido.



Tribunal Administrativo de Círculo de Lisboa

Dito por outras palavras, o horário rígido é uma faculdade concedida pelo legislador, o que implica que a decisão de deferir ou indeferir um pedido para exercer atividade nos termos dessa modalidade de horário, seja discricionária, desde que fundamentada, importando a devida ponderação dos interesses em causa, nomeadamente o do/a trabalhador/a e o do funcionamento do serviço.

Ora, quanto à concreta medida do horário rígido, a lei apenas refere o que entende por horário de trabalho rígido, daí se inferindo que a Entidade Demandada, uma vez respeitadas as referidas vinculações legais e constitucionais, na fixação do horário de trabalho, goza de discricionariedade, podendo adotar uma das várias modalidades de horário de trabalho, elencadas nas várias alíneas do n.º 1 do artigo 110.º da LGTFP, *ex vi* art.º 57.º n.º 4 do Estatuto Profissional do pessoal com funções policiais da Polícia de Segurança Pública (horário flexível, horário rígido, horário desfasado, jornada contínua e trabalho por turnos). Ou seja, foi deixado pelo legislador ao critério do empregador público a sua adoção, uma vez que é a ele que cabe escolher a modalidade de horário em cada caso mais ajustada à prossecução dos interesses que estão na base do poder que lhe assiste de direção e organização dos serviços.

É, pois, ao empregador público que, casuisticamente ou através de regulamento, cabe definir, com base na sua própria avaliação, quais as situações a que deve ser aplicado o regime de prestação de trabalho por turnos ou de horário rígido.

Contudo, cabe à Administração encontrar a solução de modo, por um lado, a salvaguardar o direito do interessado, e, por outro, a minimizar o prejuízo que o exercício desse direito poderá acarretar para o serviço, e não indeferir o pedido do exercício desse direito apenas com fundamento em que é prejudicial para o serviço já que qualquer medida desta natureza acarreta, necessariamente, prejuízo para o serviço, visto ser da própria essência da existência do funcionário a sua necessidade para o serviço.



Tribunal Administrativo de Círculo de Lisboa

Vejamos.

Em primeiro lugar, não podemos esquecer que o regime de horário fixo é um dos meios entre vários outros de manifestação e execução dos referidos princípios constitucionais.

O que significa que, sem ele, não deixam de os referidos preceitos ter eficácia e regulamentação adequada.

Questão diferente será, a nosso ver, o facto de a Entidade Demandada ter invocado o *“prejuízo ou constrangimento para o serviço”* e que *“não existem de momento funções com esta tipologia de horário disponíveis”*, salientando que não se trata do único elemento da divisão em que esta premissa é aplicável.

Isto é, à validade da invocação de que é necessário garantir igualdade de tratamento de todos os outros funcionários em idênticas circunstâncias, sem se aferir concretamente se no momento da formulação do requerimento do associado da Autora, o facto de o mesmo prestar serviço em regime de horário fixo causava prejuízo para o serviço, não obstante a carência de pessoal.

Desde logo, há que atentar que a fundamentação do indeferimento do pedido de regime de horário fixo foi feita com fundamento na inexistência de funções com este tipo de horários disponíveis, salientando que não se trata do único elemento da divisão em que esta premissa é aplicável, e ainda a falta de obrigatoriedade de adoção de um regime especial de prestação de serviço para o seu caso, tendo em conta as necessidades operacionais.

O que significa que também esteve em causa a dificuldade de conciliação do regime especial de trabalho dos agentes policiais de per si, sendo utilizado o argumento da necessidade permanente de agentes para atividades operacionais.



Tribunal Administrativo de Círculo de Lisboa

Ou seja, para além da questão da impossibilidade de paridade entre todos os agentes ocorre um fundamento concreto de gestão de recursos humanos.

E, se um fundamento invocado for suficiente para a sustentação do ato, ainda que seja invocado um fundamento mais discutível, tal não interfere com a validade do mesmo.

Sendo que, de qualquer forma, os juízos de conveniência eleitos pela Administração no sentido de paridade entre todos os agentes e de não se negar posteriormente a um funcionário o que se deferiu a outro é um critério que, embora discutível, não é, só por si, suficiente para numa primeira abordagem podermos dizer que a pretensão formulada pela Autora possa vir a ser procedente.

Mais se refere que, tendo a Entidade Demandada alegado a inexistência de postos de trabalho em regime de horário fixo, no momento do requerimento do associado da Autora, não poderia este Tribunal determinar uma condenação da Administração naquele sentido, sendo aquela fundamentação para o indeferimento da pretensão do associado da Autora.

Contudo, como escrevem Gomes Canotilho e Vital Moreira, *in* CRP Anotada Vol. I, pág. 773, “O direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, tem por destinatários, simultaneamente, os empregadores e o Estado, que deve tomar medidas no sentido apontado e de forma a facultar a realização pessoal (nº 1/b), pressupõe a ideia de que o trabalho pode ser pessoalmente gratificante, não podendo ser, de qualquer forma, prestado em condições socialmente degradantes ou contrárias à dignidade humana ou impeditivas da conciliação da atividade profissional com a vida familiar. Trata-se aqui também de um modo de proteção da família.”.

E a págs. 860-861 acrescentam: “A conciliação da atividade profissional com a vida familiar impõe a concertação de várias políticas sectoriais e a possibilidade, se não mesmo a obrigação, de discriminações positivas a favor da família (justificando derrogações do princípio da



Tribunal Administrativo de Círculo de Lisboa

igualdade em abstrato): política do trabalho, desde logo contra despedimentos por motivos ligados a maternidade; licença por maternidade e licença parental pelo nascimento ou adoção de um filho; promoção e segurança da saúde de trabalhadoras grávidas; direito a férias em consonância com os interesses da família; institucionalização de horários de trabalho flexíveis, declinação familiar do regime de trabalho em tempo parcial, do trabalho domiciliário, e do acesso à rede de creches, preferências de colocação profissional na proximidade do outro cônjuge ou parceiro, etc.”.

O artigo 33.º, n.º 1, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia prevê, igualmente, a proteção da família “*nos planos jurídico, económico e social*”.

Posto isto, não se deve ignorar que a prescrição constitucional “*permitir e promover a conciliação da atividade profissional com a vida familiar*” consta em dois normativos da CRP: o artigo 59.º, n.º 1, alínea b) e o artigo 67.º, n.º 2, alínea h), ao ponto de Gomes Canotilho e Vital Moreira, *in obra citada*, afirmarem: “*A conciliação da atividade profissional com a vida familiar impõe a concertação de várias políticas sectoriais e a possibilidade, se não mesmo a obrigação, de discriminações positivas a favor da família, (...), com a institucionalização de horários de trabalho flexíveis*”.

E, nesse sentido, não deve a Administração impor um horário de trabalho que restrinja o direito de tal modo que o mesmo não pode ser exercido.

Por outro lado, supracitadas normas constitucionais, sendo programáticas, podem ser reguladas pela lei ordinária no sentido de limitar ou excecionar o exercício daqueles direitos, o que permite concluir que a sobreposição dos supra referenciados direitos de ordem e interesse públicos não têm natureza absoluta, dado que a Administração pode justificar porque é que não tem condições de aceitar o pedido de um determinado trabalhador.

No caso dos presentes autos, para a recusa do pedido do associado da Autora, a Entidade Demandada não invocou qualquer facto concreto que impossibilitasse o normal



Tribunal Administrativo de Círculo de Lisboa

funcionamento do serviço, caso o pedido do associado da Autora viesse a ser deferido, nem invocou a impossibilidade de substituir o associado da Autora, por ser indispensável.

Daqui decorre que a Entidade Demandada se limitou a invocar o interesse público no geral, não invocando qualquer facto concreto que levasse ao indeferimento da pretensão do associado da Autora.

Acresce, por outro lado, que tais normativos constitucionais não conferem ao associado da Autora um direito automático a um regime de horário de trabalho rígido, devendo, contudo, o seu horário ser conciliado com a sua vida familiar, nomeadamente com o horário da sua esposa, que também trabalha por turnos, de modo a nunca colocar aos membros daquela família, a posição de ter que faltar ao trabalho para ter que ficar com o seu filho menor, ou ter de ir para o local de trabalho à noite com a criança. Só assim se consegue o desiderato da conciliação entre atividade profissional e vida familiar.

Dito isto, deve a Entidade Demandada conceder ao associado da Autora, um horário de trabalho que permita a conciliação profissional com a familiar, ainda que não esteja obrigada a conceder um horário de trabalho rígido. Ou seja, o horário do associado da Autora deve estar em harmonia com os turnos da mãe do seu filho, para que este tenha sempre a companhia de pelo menos um progenitor, fora do horário de funcionamento das creches e infantários.

*

Procede, assim, parcialmente, a ação.

*

Responsabilidade pelas custas

Quanto às custas processuais, nos termos do artigo 527.º n.º 1 e 2 do CPC, a responsável pelas mesmas é a parte vencida, na proporção em que for. Assim, tendo sido parcialmente deferida a pretensão da Autora, condena-se esta e a Entidade Demandada a



Tribunal Administrativo de Círculo de Lisboa

pagar as custas, na proporção de 25% e 75%, respetivamente, sem prejuízo da isenção de que beneficia a Autora.

*

IV. DISPOSITIVO

- 1- Termos em que, julgo a **presente ação parcialmente procedente**, e em consequência:
 - a) Anulo o ato que indeferiu o requerimento do associado da Autora no pedido de atribuição no regime de horário de trabalho rígido;
 - b) Absolvo a Entidade Demandada na obrigação de colocação do associado da Autora a prestar serviço na esquadra de [REDACTED] do Comando Distrital da PSP de [REDACTED] no horário de trabalho rígido entre as 09h00 e as 17h30, até ao máximo às 18h00, com folga ao sábado e domingo ou, subsidiariamente, de ser colocado ao serviço no Tribunal de [REDACTED] desempenhando qualquer função que lhe permita tomar conta da criança;
 - c) Condeno a Entidade Demandada a conceder ao associado da Autora um horário de trabalho que permita a conciliação profissional com a familiar, ainda que não esteja obrigada a conceder um horário de trabalho rígido, na medida em que deve o horário do associado da Autora estar em harmonia com os turnos da mãe do seu filho, para que este tenha sempre a companhia de pelo menos um progenitor, fora do horário de funcionamento das creches e infantários.
- 2- Custas pela Autora e pela Entidade Demandada, na proporção de 25% e 75%, respetivamente, sem prejuízo da isenção de que beneficia a Autora.



Tribunal Administrativo de Círculo de Lisboa

O juiz de Direito.

(Nuno Melo)

Registe e notifique