



## PARECER N.º 48/CITE/2013

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora e trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho

Processo n.º 100 – FH/2013

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 28/01/2013, da ..., 2 pedidos de emissão de parecer prévio à recusa dos pedidos de horário flexível apresentados pela trabalhadora ..., Professora Auxiliar do Departamento de ... da ... e pelo trabalhador ..., Professor Auxiliar no departamento de ... da mesma Faculdade.

1.2. Com efeito, por carta datada de 17/12/2012 e recebida pela entidade empregadora em 18/12/2012, a identificada trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, nos seguintes termos e com os seguintes fundamentos:

*"..., Professora Auxiliar do Departamento de ... da Faculdade ..., vem expor e requerer a V. a Exa. o seguinte:*

1º

*A requerente é mãe de duas crianças, sendo que a mais velha completou cinco anos de idade.*

2º

*De acordo com o artigo 36.º/1 da Lei n.º 59/2008 o trabalhador com filhos menores de 12 anos tem direito a trabalhar com flexibilidade de horário. Nos*



*termos do artigo 56.º/2 da Lei n.º 7/2009, que aprova o Código do Trabalho, considera-se trabalho flexível aquele em que o trabalhador pode escolher as horas de início e termo*

*do período normal de trabalho diário.*

3º

*Assim, a requerente entende ter direito a trabalhar em horário flexível.*

4º

*A requerente, solicita o seguinte horário de trabalho com início a 3 de janeiro de 2013. Segunda-feira, terça - feira e quinta - feira das 10h às 18h; Quarta-feira das 10h às-20h Sexta-feira das 10h às 16h.*

*Face ao exposto requer-se a V.a Ex.a que o horário indicado pela requerente seja respeitado para o exercício da atividade letiva, mas também para as das demais atividades docentes, nas quais se inclui a vigilância de provas de avaliação.*

*Respeitosamente pede deferimento,*

*A requerente,*

*..., 17 de dezembro de 2012".*

- 1.3.** E por carta datada de 19/12/2012 e recebida pela entidade patronal no mesmo dia, o identificado trabalhador solicitou a prática de horário flexível, nos seguintes termos e com os seguintes fundamentos:

*"..., Professor Auxiliar do Departamento de ... da Faculdade ..., vem expor e requerer a V. Exa. o seguinte:*

1º

*O requerente é pai de duas crianças, sendo que a mais velha completou cinco*



*anos de idade.*

2º

*De acordo com o artigo 36º/1 da Lei n.º 59/2008 o trabalhador com filhos menores de 12 anos tem direito a trabalhar com flexibilidade de horário. Nos termos do artigo 56º/2 da Lei n.º 7/2009, que aprova o Código do Trabalho, considera-se trabalho flexível aquele em que o trabalhador pode escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*

3º

Assim, o requerente entende ter direito a trabalhar em horário flexível

4º

*O requerente, solicita horário de trabalho a prestar na ... compreendido entre as 10h e as 18h de segunda a sexta-feira, com início a 1 de janeiro de 2013.*

*Face ao exposto requer-se a V. Exa. que o horário indicado pelo requerente seja respeitado para o exercício da atividade letiva, mas também para as das demais atividades docentes, nas quais se inclui a vigilância de provas de avaliação.*

*Respeitosamente pede deferimento,*

*O requerente*

*..., 19 de dezembro de 2012".*

- 1.4.** Por carta datada de 16/01/2013, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa do pedido de horário flexível, com fundamento em: *"... o número elevado de provas de avaliação, nomeadamente as decorrentes da implementação do novo sistema de avaliação contínua, cujo horário é da responsabilidade do Conselho Pedagógico da ..., leva a que, muitas vezes se tenha de convocar um elevado número de docentes, sem poder atender-se a todas as circunstâncias da sua vida pessoal ou familiar (...) em várias unidades curriculares com elevado número de alunos a avaliação implica*



*a presença da totalidade dos docentes convocáveis do Departamento de ...”.*

- 1.5.** Por carta datada de 16/01/2013 a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a intenção de recusa do pedido de horário flexível, com fundamento em: *“...[a] atividade docente universitária é assegurada num regime que, com exceção das aulas, reuniões marcadas, exames, se poderia classificar de isenção de horário de trabalho. Mesmo em relação às exceções indicadas existe, pelo menos na ... e no ..., a preocupação de garantir o horário mais adequado para todos. Assim, o requerimento visa essencialmente assegurar que, mesmo nos casos de força maior, o docente não possa ser chamado a desempenhar as suas funções fora do horário que escolheu. Ora, não é aceitável dentro do espírito da flexibilidade já existente e tendo em conta a responsabilidade acrescida que resulta da isenção de horário de trabalho que, em casos de força maior, o docente não cumpra as suas obrigações fora do horário que lhe seria mais adequado. Os casos de força maior que identifico são vigilância de exames ou mesmo aulas, que por motivos de logística de salas e horários de funcionamento das atividades Letivas da Faculdade, têm necessariamente que ser marcados depois das 18 h ou eventualmente ao Sábado. Se todos os docentes em condições de requerer flexibilidade de horário o fizessem, não seria possível assegurar a vigilância de todos os testes e exames e de todas as aulas laboratoriais, pondo em causa a possibilidade do ... assegurar o serviço de que é responsável.”*

- 1.6.** A trabalhadora apresentou a sua apreciação à intenção de recusa, por carta datada de 21/01/2013 e rececionada no mesmo dia pela entidade empregadora, em que afirma que:

“1º

*A proteção na Parentalidade consagra ao trabalhador com filhos menores de 12 anos a possibilidade de prestar serviço em regime de horário flexível.*

2º



*Os docentes da ... têm uma disponibilidade de horário de 2ª a 6ª feira das 8h às 20h e aos sábados das 8h às 13h. Esta disponibilidade de 65h semanais implica que um docente tanto possa ser requisitado para a vigilância de uma prova de avaliação com início às 9h e término às 12h como para uma outra que tenha início às 17h e término às 20h. Uma vez que a requisição para a vigilância de provas de avaliação é realizada com apenas 48h de antecedência, este facto, torna por vezes difícil a conciliação do trabalho com a assistência aos filhos.*

*[...]*

*4º*

*O ECDU estabelece que o horário de trabalho de um docente universitário corresponde a 35 horas semanais. Em lugar algum nesse estatuto, se indica o dever de disponibilidade por parte do docente de 2ª a 6ª feira das 8h às 20h e aos sábados das 6h às 13h.*

*5º*

*A docente solicitou autorização para prestar serviço em regime de horário flexível com o seguinte horário: Segunda-feira, terça-feira e quinta-feira das 10h às 18h; Quarta-feira das 10h às 20h; Sexta-feira das 10h às 16h.*

*6º*

*No horário solicitado a docente está disponível à quarta-feira das 10h às 20h de forma a poder assegurar a vigilância das provas de avaliação continua que decorrem fora do horário das aulas e que, devido ao elevado número de alunos inscritos, requerem a presença da totalidade dos docentes convocáveis do Departamento de ...*

*Face ao exposto, a docente considera que o horário solicitado não põe em causa a realização da avaliação dos alunos do Departamento de ..., pelo que, à luz do artigo 57º/2 da Lei n.º 7/2009, não compreende as razões pelas quais o seu pedido foi indeferido.”*

- 1.7.** Iguualmente, o trabalhador apresentou a sua apreciação à intenção de recusa, por carta datada de 21/01/2013 e rececionada no mesmo dia pela entidade



empregadora, na qual afirma que:

[...]

2º

*O docente leciona efetivamente 9 horas de aulas por semana. Estas aulas são todas da mesma unidade curricular.*

3º

*De acordo com as regras de avaliação atualmente em vigor na ... e com a presente organização da unidade curricular que leciona, o docente deve estar disponível para assegurar a vigilância das provas de avaliação dessa unidade curricular em 2 períodos distintos de 2 horas durante o período letivo, estando para esse efeito reservadas as quartas-feiras à tarde.*

4º

*Durante a época de exames, o docente deve estar disponível para assegurar a vigilância do exame de recurso da unidade curricular que leciona, o que corresponde a 3 horas.*

5º

*Com o atual funcionamento e organização das unidades curriculares da responsabilidade do ..., os docentes do ... colaboram na vigilância das provas de avaliação de unidades curriculares que não lecionam, em média, duas vezes durante o semestre em períodos distintos de duas a três horas.*

6º

*O ECDU estabelece que o horário de trabalho de um professor universitário corresponde a 35 horas semanais. Em lugar algum nesse estatuto, se indica o dever de disponibilidade por parte do docente das 8 h às 20 h de segunda a sexta-feira e das 8 h às 13 h aos sábados.*

7.º

*O período solicitado pelo docente, compreendido entre as 10 h e as 18 h de segunda a sexta-feira, para lhe serem atribuídas as atividades letivas fixas, acima mencionadas nos pontos 2º ao 5º, corresponde a uma disponibilidade de 40 horas semanais.*

8º

*Segundo o parecer que apoia a decisão de V. Exa., “ ( ) Se todos os docentes em condições de requerer flexibilidade de horário o fizessem, não seria possível assegurar*

*a vigilância de todos os testes e exames e de todas as aulas laboratoriais, pondo em causa a possibilidade do ... assegurar o serviço de que é responsável.”, antevê uma situação que não se verifica, pelo que o horário flexível solicitado não inviabiliza o cumprimento das responsabilidades do ...*

9º

*No passado ano civil, o docente solicitou trabalhar em horário flexível em termos idênticos aos atuais tendo o seu pedido sido concedido. Face ao exposto, o docente considera que o horário solicitado não põe em causa o serviço do ..., nomeadamente a realização da avaliação dos alunos do ..., pelo que, à luz do artigo 51.º/2 da Lei n.º 7/2009, não compreende as razões pelas quais o seu pedido foi indeferido.*

**1.8.** Em 12/02/2013, o Gabinete Jurídico desta Comissão solicitou à entidade empregadora a apresentação dos seguintes documentos:

**1.8.1.** Cópia do comprovativo de envio dos ofícios a cada um dos docentes universitários Prof. Dr.<sup>a</sup> ... e Prof. Dr. ... da intenção de recusa;

**1.8.2.** Cópia dos contratos de trabalho dos identificados docentes universitários;

**1.8.3.** Cópia do documento comprovativo do horário praticado;

**1.8.4.** Cópia de eventuais pedidos anteriores de horário de trabalho flexível ao abrigo da parentalidade destes docentes e respetiva decisão.

**1.9.** Os referidos documentos foram entregues em mão em 13/02/2013.

**1.10.** Da análise dos mesmos consta que:

- 1.10.1.** Ambos celebraram contrato administrativo de provimento com a faculdade de ..., a trabalhadora em 06/09/1996 e o trabalhador em 21/09/1996;
- 1.10.2.** Por despacho de 03/02/2012 do Sr. Reitor da Universidade ... foi autorizada a manutenção dos contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado com ... e ..., com efeitos, a partir de 06/09/2011 e de 21.09.2011, respetivamente, ambos na categoria de Professor Auxiliar;
- 1.10.3.** Em 19/05/2010 a trabalhadora ... apresentou pedido de horário flexível, com entrada às 10h e saída às 18h, de segunda a sexta feira, ao abrigo do disposto no artigo 36.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, tendo o mesmo sido deferido.
- 1.10.4.** Em 25/11/2011, a trabalhadora renovou o pedido de horário flexível, com entrada às 10h e saída às 18h, de segunda a sexta feira, tendo o mesmo sido deferido;
- 1.10.5.** Em 14/12/2010 a trabalhadora renovou o pedido de horário flexível, com entrada às 10h e saída às 18h, de segunda a sexta feira, tendo o mesmo sido deferido;
- 1.10.6.** Igualmente, em 17/01/2011, o trabalhador ... solicita a prática de horário flexível ao abrigo da parentalidade, com entrada às 10h e saída às 18h, de segunda a sexta feira, tendo o mesmo sido deferido;
- 1.10.7.** Em 25/11/2011, o trabalhador renovou o pedido de horário flexível, com entrada às 10h e saída às 18h, de segunda a sexta feira, tendo o mesmo sido



deferido.

**1.10.8.** Do parecer datado de 11/02/2011 assinado pela Assessora Jurídica consta a informação de que no processo individual do docente ... existe comprovativo de que tem duas filhas menores de 12 anos e que as mesmas também são filhas da docente ...

**1.10.9.** Dos pedidos atrás referidos não consta prazo de vigência dos mesmos;

**1.10.10.** Sobre os pedidos de horário flexível objeto do presente parecer existe a informação DRH/2012, datada de 19/12/2012, segundo a qual os pedidos apresentados estão de acordo com a Lei da Maternidade em vigor.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68º, nº 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33º, nº 1 dispõe que *a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

**2.2.** Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59º, nº1, al. b) que todos os trabalhadores ... têm direito .... à 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.

**2.3.** Os trabalhadores em apreço celebraram com a Faculdade ... contrato administrativo de provimento.



- 2.4.** Nos termos do disposto no artigo 91.º do Regime de Vinculação, de Carreiras e Remuneração, aprovado pela Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, os trabalhadores em contrato administrativo de provimento transitam, em conformidade com a natureza das funções exercidas e com a previsível duração do contrato, para a modalidade de nomeação ou para a de contrato. Se se trata de funções de autoridade são nomeados, se se trata de funções técnicas são contratados.
- 2.5.** As funções exercidas pelos professores são eminentemente técnicas, pelo que transitaram para a modalidade de contrato e, no caso em apreço, tendo em conta o despacho do Senhor Reitor da Universidade ... de 3/02/2012, para a modalidade de contrato por tempo indeterminado, concluindo-se, assim, que aos identificados trabalhadores é aplicável, para além do Estatuto da Carreira Docente Universitária, o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro e demais legislação conexas.
- 2.6.** Com a entrada em vigor da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, as disposições relativas à parentalidade reguladas pelo Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, são revogadas, passando a ser aplicável a esta matéria o Código do Trabalho.
- 2.7.** Nestes termos, para execução dos direitos de parentalidade, o Código do Trabalho, no seu artigo 56º, sob a epígrafe horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares, estabelece que o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.



- 2.8.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos quando formula o pedido de horário flexível:
- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
  - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
  - Apresentar declaração de que o menor vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação.
- 2.9.** 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, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.10.** Em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.11.** No processo ora em apreciação, a entidade empregadora declara que os trabalhadores são marido e mulher e, de acordo com o pedido dos mesmos, ambos são pais de duas crianças menores de 12 anos.
- 2.12.** Ambos os docentes têm apresentado pedidos de horário flexível desde 2010, que têm sido deferidos, por, no entendimento da Faculdade, se mostrarem conformes à lei.



- 2.13.** O pedido apresentado pela trabalhadora ... difere dos anteriores apenas quanto às quartas e sextas feiras, porquanto solicita que nestes dias a hora de entrada e saída se compreenda, respetivamente, entre as 10h e as 20h e as 10h e as 16h. Nos demais dias mantém o acordado: das 10h às 18h.
- 2.14.** Já o pedido apresentado pelo trabalhador mantém-se inalterado face aos apresentados nos anos anteriores, ou seja, das 10h às 18h.
- 2.15.** Nem os pedidos atrás referidos têm indicado o período durante o qual deve vigorar a prática de horário flexível, nem as decisões que sobre eles recaíram mencionam o prazo de vigência, pelo que não se descortina razão para não se considerar que os pedidos iniciais de horário flexível apresentados não se encontrem válidos até que as suas filhas completem 12 anos de idade, entendimento que tem sido perfilhado por esta comissão e que encontra correspondência com a letra da lei quando no n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho se lê que “*O trabalhador com filho menor de 12 anos... [...] tem direito...*”, o que só pode ser entendido como o pedido é para vigorar até que as crianças perfaçam os 12 anos de idade.
- 2.16.** Assim, não constando do processo, nem dos documentos juntos ao mesmo alteração das circunstâncias que se consubstanciem em razões atinentes com exigências imperiosas do funcionamento da faculdade ou com a impossibilidade de substituir os trabalhadores em questão se este forem indispensáveis, os trabalhadores encontram-se, pelo menos, desde 2010 a praticar horário flexível ao abrigo da parentalidade.
- 2.17.** Os pedidos apresentados semestre a semestre só podem ser entendidos, quanto muito, como alterações ao período normal de trabalho diário, tendo em conta o horário letivo que lhes é atribuído, semestralmente.

- 2.18.** Mesmo que assim se não entenda, sempre se dirá que as comunicações de intenção de recusa foram rececionadas por cada um dos trabalhadores, pelo menos, no dia 16/01/2013, pelo que, tendo os requerimentos sido apresentados, pela trabalhadora, em 18/12/2012 e pelo trabalhador em 19/12/2012, verifica-se que as mesmas foram comunicadas após o prazo de 20 dias fixado no n.º 3 do Art.º 57.º do Código do Trabalho, operando-se o deferimento tácito.
- 2.19.** Por outro lado, tendo os trabalhadores apresentado as suas apreciações escritas em 21/01/2013, a submissão do processo a esta Comissão para parecer prévio à recusa de atribuição de horário flexível aos identificados trabalhadores teria de ser apresentado até ao dia 26/01/2013, quando o foi no dia 28/01/2013, verificando-se, igualmente, o não cumprimento do prazo de 5 dias previsto no n.º 5 do Art.º 57.º do Código do Trabalho.
- 2.20.** Nos termos do disposto no n.º 8 do referido normativo, considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido ou se não submeteu o processo à apreciação da CITE, dentro do prazo previsto no n.º 5.
- 2.21.** É certo que a entidade empregadora, no pedido de parecer prévio à recusa que submete a esta comissão, alega que os pedidos dos trabalhadores “...não estão de acordo com o estipulado no artigo 79.º do Decreto-Lei n.º 35/2004, de 29 de julho”, hoje artigo 57º do Código do Trabalho. Porém, não só não fundamenta em que termos é que não estão de acordo como o momento em que o invoca pode ser indiciador de uma manobra dilatória, o que desde já se repudia.
- 2.22.** É verdade também que, nem nos pedidos para a prática de horário flexível dos trabalhadores em apreço, nem posteriormente em sede de apreciação da



intenção de recusa, os trabalhadores declaram que as crianças vivem em comunhão de mesa e habitação, declaração que em abstrato constitui requisito essencial ao pedido de horário flexível.

- 2.23.** Porém, se quanto aos pedidos iniciais tal irregularidade se tem por sanada pelo decurso do tempo, também pelas razões que a seguir se passam a explanar, tal falta, nos pedidos objeto do presente parecer, não poderá ser impeditiva da formação do ato de deferimento tácito dos pedidos de horário flexível, nos termos do disposto no artigo 108.º do Código do Procedimento Administrativo.
- 2.24.** Na verdade, não pode ser despiciendo o facto da falta de tal declaração não ter sido nunca questionado pela entidade empregadora, nem quando eles formulam os seus pedidos desde 2010, nem quando notificou os trabalhadores da sua intenção de recusa, quando podia e devia fazê-lo no respeito pelo princípio da boa-fé e da colaboração mútua entre a administração com os administrados, que resulta para a primeira [no] *“...dever de ordenar e promover tudo o que for necessário ao seguimento do processo e à justa e oportuna decisão (art.º 57.º), devendo, por isso, evitar prolações dilatórias do procedimento, que possam prejudicar os interessados (in, Código do Procedimento Administrativo, Mário Esteves de Oliveira, Pedro Costa Gonçalves, J. Pacheco de Amorim, 2.ª Edição Atualizada, Revista e Aumentada, pág. 110).*
- 2.25.** Por outro lado, da documentação complementar junta ao processo, resulta que as partes dão por assente que, sendo os docentes os pais das duas crianças, elas vivam em comunhão de mesa e habitação com ambos.
- 2.26.** Por último, mesmo que não se entenda que os trabalhadores já estão a praticar horário flexível e que este pedido se trata tão-só renovar o período normal de trabalho diário ou que, tratando-se de novos pedidos, estes podem-se dar por



deferidos tacitamente, sempre se dirá que os motivos alegados pela entidade empregadora – necessidade de vigilância de provas, antes das 10 horas e depois das 18 horas e aos Sábados e existência de outros docentes que têm filhos menores de 10 anos, o que poderá implicar a impossibilidade da faculdade “...proceder à avaliação dos seus alunos e, portanto, de cumprir a sua Missão e Atribuições...” – não são inéditas, no sentido de que não se verifica em 2013 uma alteração das circunstâncias que vigoravam em 2010, 2011 e 2102 que justificasse uma alteração da decisão que vinha sendo tomada - veja-se, por exemplo, o ofício n.º 41/1.0/DM/2010 da Presidente do Departamento de ...

- 2.27.** Assim, tendo em conta as decisões que vinham sendo tomadas há mais de 3 anos e os motivos que vinham sendo aduzidos também há mais de 3 anos, do ponto de vista dos trabalhadores, não era expectável que a Faculdade lhes indeferisse os pedidos para o corrente ano letivo/semestre.
- 2.28.** Neste sentido, é ainda de sublinhar que a trabalhadora ... estava desde 2010 “dispensada de vigiar provas ao sábado”.
- 2.29.** Quanto ao trabalhador ... ainda é mais expressivo, na medida em que o pedido para este ano letivo é *ipsis verbis* os anteriores.
- 2.30.** É também de referir que a informação prévia dos serviços de recursos humanos era favorável à atribuição dos horários requeridos.
- 2.31.** A Faculdade não apresenta, pois, razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, nem demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelos trabalhadores, põe em causa o seu funcionamento, uma vez que a entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente

assegurados, em face da aplicação do horário pretendido por ambos os trabalhadores.

**2.32.** Por outro lado, embora no âmbito das relações jurídico laborais o princípio seja o da vontade das partes, na verdade, no caso em análise, não é possível concluir inequivocamente que, em consonância com a razão legal inerente à obrigatoriedade de fundamentação da recusa, seja impossível conceder um horário flexível, tal como requerido pela trabalhadora, por motivos imperiosos relacionados com o funcionamento dos Departamentos de ..., no caso da trabalhadora ... ou de ..., no caso do trabalhador ... ou com a impossibilidade de os substituir.

**2.33.** Por último, e perante quaisquer situações que já ocorram ou venham a ocorrer, em que se verifique a colisão de direitos de valor idêntico, designadamente, no caso da entidade empregadora, no cumprimento dos normativos invocados ao longo deste parecer, tiver de proporcionar condições de conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar a uma pluralidade de trabalhadores com filhos menores de 12 anos de idade, e não sendo possível ou conveniente lançar mão de outros mecanismos designadamente do trabalho extraordinário, relembra-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), o qual clarificou o seguinte: *“Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário.”*





- 2.34.** Neste sentido, e face a uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico, a entidade empregadora poderá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercer-los equitativamente.
- 2.35.** Face ao exposto, conclui-se que os fundamentos apresentados pela entidade empregadora não são passíveis de ser enquadrados como configurando uma situação de exceção, tal como prevista no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ... e do trabalhador ..., porquanto, para além de se ter operado o deferimento tácito, não foram invocados motivos imperiosos relacionados com o funcionamento do Departamento onde lecionam aulas que não permitam a atribuição do horário tal como requerido por ambos, nem foi demonstrada a impossibilidade de os substituir, no caso de ser indispensável.
- 3.2.** Recomendar à Faculdade ..., que elabore, na medida das suas possibilidades, o horário flexível aos trabalhadores, nos termos por si requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa e, em caso de conflito de direitos de idêntico valor, que permita a referida conciliação distribuindo equitativamente pelos trabalhadores com necessidades semelhantes o dever de garantirem o funcionamento do serviço a que estão afetos acautelando, no entanto, e no caso em concreto, a atribuição de horários a ambos os progenitores, trabalhadores da mesma entidade

empregadora, que viabilizem que, pelo menos, um dos progenitores assegure o acompanhamento do filho aos sábados e domingos.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 22 DE FEVEREIRO DE 2013**