

PARECER N.º 678/CITE/2017

ASSUNTO: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 1877-FH/2017

- 1.1.** A CITE recebeu a 10/11/2017 do ...um pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador com responsabilidades familiares, ..., técnico de diagnóstico e terapêutica, a exercer funções no Serviço de Imagiologia, nos termos do artigo 56º do Código do Trabalho.
- 1.2.** Em 26.09.2017, o trabalhador solicitou à entidade empregadora um horário de trabalho flexível para acompanhamento de filha menor com 2 anos de idade que consigo vive em comunhão de mesa e habitação: "*(...) na medida do que é possível, compatibilizando-o com o funcionamento do serviço. (...) compreendido entre as 8h00 e as 16h00, de segunda a sexta-feira (...) até a minha filha perfazer os 12 anos, a não ser que ocorra qualquer alteração nas minhas circunstâncias.*".
- 1.3.** Em 10.10.2017, é solicitado ao trabalhador o seguinte: "*A fim de dar seguimento ao pedido horário flexível, solicitamos que nos envie declaração da entidade patronal da esposa em como não usufrui de regime de horário flexível e qual o horário praticado; cartão de cidadão da filha e declaração da escola com o horário de abertura e fecho.*".
- 1.4.** O trabalhador respondeu a 15.10.2017.
- 1.5.** Em 3.11.2017, a entidade empregadora comunica a intenção de recusa ao trabalhador, mencionando a receção do seu pedido a 16.10.2017.
- 1.6.** Analisada a documentação junta ao processo verifica-se que o pedido do trabalhador entregue na entidade empregadora em 26.09.2017, contém todos



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

elementos legalmente exigidos, pelo que a entidade empregadora dispunha do prazo de 20 dias, a contar da receção desse pedido, para comunicação da sua decisão.

- 1.7. Neste sentido, a entidade empregadora teria até ao dia 16.10.2017 para comunicar a sua decisão, o que só veio a fazer em 3.11.2017, após o decurso de 38 dias, em incumprimento do estipulado no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 1.8. Em 7.11.2017, o trabalhador entregou à entidade empregadora a sua apreciação, na qual expressamente refere que se encontra ultrapassado o prazo de 20 dias para resposta e que: *"2 colegas têm horário flexível"*.
- 1.9. Consta de email junto ao processo, do técnico coordenador do Serviço de Imagiologia, datado de 9.10.2017 que: *"Vários TDT's Já se encontram a fazer o horário pretendido (...)"*.
- 1.10. Neste sentido, cumprindo o pedido do trabalhador os requisitos legais, e de acordo com a determinação prevista na alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º Código do Trabalho, (preterição de comunicação de decisão no prazo de 20 dias) considera-se que o empregador aceitou o pedido do trabalhador nos seus precisos termos.
- 1.11. Desta forma, a CITE emite parecer desfavorável à recusa da entidade empregadora ...relativo ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., uma vez que o pedido se considera aceite nos seus precisos termos.
- 1.12. Sem embargo da decisão deliberada e uma vez que se afigura a existência de outros/as trabalhadores/as a gozar do direito à prestação de trabalho em regime de horário flexível, esclarece-se o seguinte:
 - 1.12.1. *"Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.”¹;

1.12.2. Sempre que se justifique e seja devidamente fundamentado, através da indicação de reais limitações do serviço por motivos legais ou contratuais ou perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil (como pode acontecer quando se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho), para que todos os direitos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, deve a entidade empregadora distribuir equitativamente por aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do serviço ao qual estão afetos.².

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE DEZEMBRO DE 2017, COM A DECLARAÇÃO DE VOTO DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA:

“Processo n.º 1877-FH/2017

¹Doutrina insita no Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt.

²O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, disponível em www.dgsi.pt, que contribuiu para a clarificação das realidades complexas que podem coexistir numa mesma entidade empregadora, e a esse propósito esclareceu o seguinte, no que respeita a eventual existência de colisão de direitos quando duas ou várias trabalhadoras apresentam necessidades decorrentes da sua condição de mães: “*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 Trabalho², 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.”.*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

A CGTP aprova o parecer, mas considera que o ponto 1.12.2. do ponto 1.12 não deve ser incluído no parecer porquanto o mesmo só irá causar confusão nos destinatários”