

PARECER N.º 207/CITE/2018

ASSUNTO: Requerimento – Pedido de Horário Flexível

Processo n.º 522/FH/2018

A CITE recebeu a 13/03/2018 do (...) um pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora com responsabilidades familiares (...), Técnica de Análises, Diagnóstico e Terapêutica, nos termos do artigo 56º do Código do Trabalho.

- 1.1 A trabalhadora solicitou em 27/11/2017, à entidade empregadora, a renovação *"(...) das condições do regime de horário de trabalho requerido a 29 de outubro de 2014 e atualmente em vigor, pelas razões que exponho seguidamente: 1 - filho menor, de 6 anos de idade, dependente porquanto do encarregado de educação, intitulado pela minha pessoa. 2 - Marido a exercer funções profissionais fora do país, como tal, em condição de expatriado, conforme documento que se anexa. Mais informo, o Sr. Presidente, que o horário de trabalho, que me encontro a exercer desde então, e pelas razões requeridas em tempos, as quais se agravaram a esta data, é um horário fixo das 8:30h às 16.30h, em dias úteis, como tal, não considerando feriados e fins de semana. Ora, pelos motivos acima descritos e uma vez que, a tarefa de cuidar e auxiliar o meu filho menor, me cabe inteiramente, solicito que o Sr. Presidente, conceda o deferimento a este pedido pelo mesmo período em que as condições, que ora renovo, se mantenham (...)"*
- 1.2 A entidade empregadora recebeu o referido pedido de flexibilidade de horário em 27/11/2017.
- 1.3 Na sequência deste pedido, a entidade empregadora notificou a trabalhadora

da intenção de recusa, por email, datado de dia 12.12.2017, donde consta: “ (...) *Indefere-se o pedido da requerente, com o fundamento da técnica coordenadora (considerando que se trata de um serviço que funciona 24/24h durante 365 dias por ano e tendo em conta a existência de outros horários nas mesmas circunstâncias do agora requerido, dá-se um parecer não favorável, uma vez que dificulta a organização de trabalho por escalas e sobrecarrega os restantes profissionais em turnos de tarde/noites e fins de semana. (...)* ”

1.4 Em 11 de janeiro de 2018 a trabalhadora reporta: “ (...) *tomei conhecimento que, o Hospital (...) não solicitou ao CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, o parecer prévio de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, conforme lhe competia, nos termos do número 5 do artigo 57º (aqui se junta cópia da certidão emitida pela CITE) pelo que, nos termos do n.º 8, considera-se que aceita o pedido nos precisos termos em que este foi elaborado (...)* ”

1.5 Em 09/03/2018 a entidade empregadora, remeteu à CITE a sua apreciação ao pedido de horário flexível da trabalhadora, conforme se refere sucintamente: “ (...) *O ... (...) recebeu, no dia 27 de novembro de 2017, um requerimento formulado por uma profissional da carreira de ... (que remetemos em anexo), no qual requer que lhe seja concedida “flexibilidade de horário de trabalho, horário fixo, das 8:30h às 16:30h, em dias úteis, manhãs de segunda a sexta-feira sem fins de semana. (...) Face à exigência da profissional, essa posição é praticamente impossível de satisfazer, não só em termos de funcionamento de serviço, como também na relação com outros colegas. (...) De facto, a sobrecarga dos restantes profissionais é também já uma realidade, na medida em que existem já cinco outros profissionais do mesmo serviço, dos dez existentes, que beneficiam de horários rígidos de segunda a sexta-feira.*

Contudo, para o total esclarecimento da situação, solicitamos a essa Comissão que nos informe sobre o teor do pedido e sobre a obrigação de acedermos à pretensão nos moldes pretendidos, ou seja, que o horário flexível seja efetivado,



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

obrigatoriamente, com turnos de manhã de segunda a sexta, não realizando turnos de tarde nem noite de segunda a domingo (...) "

- 1.6** Analisada a documentação junta ao processo verifica-se que o pedido da trabalhadora entregue na entidade empregadora em 27/11/2017, contém todos elementos legalmente exigidos, pelo que a entidade empregadora nos termos previstos no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pela trabalhadora (que terminou no dia 17/12/2017), teria de enviar o processo à CITE, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da trabalhadora, o que apenas veio a fazer em 09/03/2018.
- 1.7** Neste sentido, a entidade empregadora submeteu o processo à apreciação da CITE após o decurso do prazo legalmente previsto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que, no caso em análise, terminou a 22/12/2017, 2 meses e 14 dias após o decurso do prazo.
- 1.8** A alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º Código do Trabalho determina que, no caso de o empregador não comunicar a decisão dentro do prazo previsto no n.º 3, considera-se que aceitou o pedido do trabalhador nos seus precisos termos.
- 1.9** Desta forma, a CITE emite parecer desfavorável à recusa da entidade empregadora ..., relativo ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., uma vez que o pedido se considera aceite nos seus precisos termos.
- 1.10** 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:
- 1.10.1** *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 as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.”^{1 2};

1.10.2 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.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 04 DE ABRIL DE 2018, TENDO A REPRESENTANTE DA CGTP APRESENTADO DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.

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

² O 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 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.”



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

A CGTP vota favoravelmente o Parecer mas considera que o ponto 1.10.2 não deve estar incluído por se considerar que a presente decisão é idêntica a outras, que a Comissão tem produzido, pelo que não se entende a sua inclusão no Parecer.