

**PARECER N.º 208/CITE/2018**

**ASSUNTO: Requerimento – Pedido de Horário Flexível**

**Processo n.º 523/FH/2018**

**1.1** A trabalhadora solicitou em 02.08.2017, à entidade empregadora, “ (...) a concessão de um horário flexível, organizado nas seguintes condições: nos dias úteis, segunda a sexta-feira, com início às 8h00 e término às 16h00, subtraído de 1 hora à entrada e 1 hora à saída para gozo de licença de amamentação. (...) Necessita de acompanhar a menor (...) de sete meses de idade, que vive com a requerente em comunhão de mesa e habitação, nomeadamente nas necessidades diárias, no processo de desenvolvimento e no que respeita à hora de entrada e saída do infantário (...) ”

**1.2** A entidade empregadora recebeu o referido pedido de flexibilidade de horário em 03.08.2017.

**1.3** Em 30 de agosto de 2017 a trabalhadora solicita que deseje dado cumprimento ao disposto no n.º 3 do art. 57º do Código do Trabalho, referindo o seguinte: “ (...) se o empregador não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido, se considera aceite pela entidade patronal o pedido efetuado pelo trabalhador nos seus precisos termos se não submeter o processo à apreciação da CITE, dentro do prazo previsto no n.º 5 (...) “. (...) Em face do silêncio de V. Ex<sup>as</sup> durante o prazo de 20 dias determinado por Lei, o pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora/requerente foi autorizado, pelo que deverá produzir efeitos imediatos (...) ”

**1.4** Na sequência deste pedido, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, por e-mail, datado de 04.09.2017, no qual consta: “ (...) o pedido de horário apresentado por V. Exa. (...) foi alvo do seguinte parecer do Conselho de Administração: Autorizado por um período de 6 meses, atendendo à Coordenadora do Serviço (...) ”

Verifica-se que em anexo ao e-mail, foi enviado o pedido da trabalhadora, donde constam vários despachos manuscritos, sendo que o despacho da coordenadora informa que: *" (...) À semelhança do parecer anterior, informo que o pedido de horário flexível solicitado pela requerente, tem implicações negativas na elaboração das escalas de funcionamento do serviço, dada a existência de 5 ... com horário desta tipologia, o que abrange 50% dos ... existentes. (...) face às circunstâncias descritas não parece de acolher o pretendido pela requerente.*

**1.5** Em 09/03/2018 a entidade empregadora, remeteu à CITE a sua apreciação ao pedido de horário flexível da trabalhadora, na qual refere sucintamente que:

*"(...) O ... (...) recebeu, no dia 02 de agosto de 2017, um requerimento formulado por uma profissional da carreira de TSDT (que remetemos em anexo), no qual requer que lhe seja concedida "flexibilidade de horário de trabalho. (...) (...) 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. Neste caso concreto, pese a realidade identificada, houve abertura e receptividade ao pedido, tendo sido autorizada a prática do horário proposto pela trabalhadora das 8:00h às 16:00h de segunda a sexta-feira por um período de seis meses, que vigora até março de 2018. (...)*

*Contudo, (...) para o total esclarecimento da situação, solicitamos que nos informem sobre o teor do pedido e sobre a obrigação de acedermos à pretensão da profissional nos moldes pretendidos, ou seja, de que o horário flexível seja efectivado, obrigatoriamente, com turnos de manhã de segunda a sexta, não realizando turnos de tarde nem de 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 03.08.2017, contém todos 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 23.08.2017 para comunicar a sua decisão, o que só veio a fazer em 04.09.2017, após o decurso de 12 dias, em incumprimento do estipulado no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**1.8** Devendo a entidade empregadora enviar o processo à CITE, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da trabalhadora, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pela trabalhadora (que terminou no dia 23.08.2017), nos termos previstos no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, apenas o fez a 09/03/2018.

**1.9** Neste sentido, a entidade empregadora apenas submeteu o processo à apreciação da CITE em 09.03.2018, 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 29.08.2017, 6 meses e 16 dias após o termo do prazo.

**1.10** De referir que consta do pedido da trabalhadora um despacho manuscrito pela técnica responsável e junto ao processo informação que menciona o seguinte: *"(...) existência de 5 ... com horário desta tipologia (...) face às circunstâncias descritas não parece de acolher o pretendido pela requerente. (...)".*

**1.11** Analisado o processo remetido aos serviços da CITE, verifica-se que , cumprindo o pedido da trabalhadora 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 da trabalhadora nos seus precisos termos.

**1.12** Por seu turno, a alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º Código do Trabalho determina também 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.

**1.13** Assim sendo, 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.

**1.14** 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:

*1.14.1 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.*<sup>1 2;</sup>

**1.14.2** 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.

---

<sup>1</sup> Doutrina ínsita no Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt).

<sup>2</sup> 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](http://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

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 RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.

A CGTP vota favoravelmente o Parecer mas considera que o ponto 1.14.1 do parecer 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.