

## PARECER N.º 82/CITE/2015

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho  
Processo n.º 148 – FH/2015

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 29/01/2015, de ..., o pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de Operadora de Lavandaria e a exercer funções na ...
- 1.2. Por carta datada de 23/09/2014 e recebida pela entidade patronal em 24/09/2014, a identificada trabalhadora solicitou a prática de horário flexível ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º, ambos do Código do Trabalho.
- 1.3. Com efeito, a trabalhadora, formulou o seu pedido, da seguinte forma:  
[...]

*Ora, por motivo de ter dois filhos menores, com oito e quatro anos de idade, solicito a V. Exas. que me autorizem a trabalhar em regime de horário flexível, conforme o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.*

*Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais, pretendo usufruir do regime referido até o meu filho mais novo completar 12 anos de idade (cfr. o disposto no n.º 1 do artigo 56.º do CT e na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do CT).*

*Remeto ainda, em anexo, declaração emitida pela Junta de Freguesia onde resido na qual consta que os meus filhos vivem comigo em comunhão de mesa e de habitação (cfr. o disposto na alínea b) do artigo 57.º do CT).*

*Por último e, uma vez que se entende por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de horário de trabalho, solicitava a V. Exas. que o meu horário de trabalho fosse das 7:00 às 15:30 horas (com 30 minutos de pausa para a refeição) e os dias de descanso semanal podem manter-se como até então ou seja, folga fixa ao domingo e folga rotativa em qualquer outro dia da semana...*

- 1.4.** A entidade patronal, por decisão de 07/10/2014, notificada à trabalhadora, em 09/10/2014, indeferiu o pedido com o seguinte fundamento:

*[...]*

*Pelo que o ..., para assegurar a prestação de serviço em causa, necessita de um determinado número de trabalhadores a praticar os horários abaixo mencionados.*

*A não ser assim comprometer-se-á o regular funcionamento do serviço e em consequência o cumprimento dos termos dos Contratos/Protocolos.*

*Deste modo, e concretizando:*

*Têm de estar afetos para prestação de serviços 108 trabalhadores, sendo a laboração efetuada nos seguintes turnos:*

*(i) Das 07h00 às 15h30;*

*(ii) Das 15h00 às 23h30.*

*E para o regular funcionamento do serviço, são necessários por dia:*

*(i) 55 trabalhadores das 07h00 às 15h30;*

*(ii) 55 trabalhadores das 16h00 às 23h30;*

*Os horários são fixos, com uma folga fixa ao domingo e outra rotativa.*

*Ora, os contratos de trabalho são todos celebrados neste pressuposto.*

*Atualmente V. Exa pratica um horário de trabalho das 15h00 às 23h30. E de acordo com o disposto no V. requerimento, é solicitado um horário das 7h00 às 15h30.*

*Sucedede que na presente data o turno da manhã já se encontra completo, não estando prevista e não sendo possível a integração de novos funcionários, já que seria necessário retirar outro trabalhador desse turno para V. Exa ser colocada.*

*Não obstante, é previsível que nos próximos meses ocorram caducidades de alguns contratos a termo certo, no turno da manhã, justificadas pela volatilidade atual do mercado e consequente perda de contratos com Associados/Clientes.*

*Nestes termos, não é possível atualmente reintegrar novos funcionários para qualquer dos turnos, sendo necessário, nesta fase, congelar temporariamente estes pedidos e classifica-los segundo critérios de equidade e prioridade, criando uma lista de candidatas que, em função do surgimento vagas, possam ir ocupando esses lugares a vagar.*

*Sem prejuízo do referido, sempre se dirá que são permitidas trocas de turno entre trabalhadores, desde que sejam cumpridas as horas de descanso obrigatórias por lei.*

*Face ao exposto, por forma a que não se verifique colisão de direitos com outros trabalhadores que já se encontram integrados no turno da manhã, e não sendo possível lançar mão de outros mecanismos, designadamente de trabalho extraordinário, conclui-se o seguinte:*

*Considerando que (i) a prestação de serviços de ... que o ... tem contratualizado com vários ... assume a natureza de interesse público, não se compadecendo com faltas, atrasos ou falhas, sob pena de desrespeito pelos termos dos Contratos/Protocolos outorgados e consequente aplicação de sanções a esta Associação; e considerando ainda que (ii) o turno da manhã se encontra atualmente completo, não sendo possível retirar outro trabalhador para o fazer substituir por V. Exa, o V. requerimento é indeferido, nos termos do n.º 2 do artigo § 57.º do Código do Trabalho, sem prejuízo de reavaliação da V. situação logo que houver vaga no turno das 7h00 às 15h30, motivada designadamente por caducidade de algum contrato de trabalho a termo certo.*

- 1.5.** Em sede de apreciação à intenção de recusa, a entidade empregadora declara que a trabalhadora não apresentou apreciação escrita.
- 1.6.** O ... junta ao processo vária documentação de que se destaca um documento que contém um alegado pedido de parecer remetido para o seguinte endereço

de correio eletrónico: [cite@cite.pt](mailto:cite@cite.pt), com conhecimento ao seguinte endereço eletrónico: [secretariado@cite.gov.pt](mailto:secretariado@cite.gov.pt)

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68.º, n.º 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33º, n.º 1 dispõe que *a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*
- 2.2.** Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59.º, n.º1, 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.** Para execução destes direitos, o Código do Trabalho, no seu artigo 56.º – *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...*
- 2.4.** 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.*
- 2.5.** 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.

- 2.6.** 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.
- 2.7.** Ora, no caso vertente, verifica-se a legitimidade da requerente e a regularidade do seu pedido para trabalhar em regime de horário flexível, recebido pela empresa em 24/09/2014.
- 2.8.** Pelo que, cumpre, de seguida, verificar se foi observada pela entidade empregadora a tramitação legalmente consagrada para os pedidos de passagem a regime de trabalho em horário flexível.
- 2.9.** Em resposta, apesar da entidade empregadora ter notificado a trabalhadora da intenção de recusa a 09/10/2014, dentro do prazo de 20 dias estabelecido na lei, a verdade é que a entidade empregadora deveria ter remetido o processo à CITE para emissão de parecer prévio, até ao dia 20/10/2014, primeiro dia útil seguinte ao termo do prazo em dia não útil, o que não aconteceu.
- 2.10.** Na verdade, a entidade empregadora remeteu o processo no dia 29/01/2015, importando a cominação de que o pedido do trabalhador é aceite nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.11.** O facto da entidade empregadora vir juntar ao processo cópia de um *e-mail* alegadamente remetido à CITE em 14/10/2014 para, com isso, impedir a cominação legal acima referida, tal é irrelevante, porquanto:

- 2.11.1.** O endereço de correio eletrónico de destinatário que consta do mencionado e-mail é [cite@cite.pt](mailto:cite@cite.pt) não existe, nem nunca existiu;
- 2.11.2.** Mesmo que o endereço de correio eletrónico existisse, não se pode olvidar que os requerimentos dirigidos a órgãos administrativos, como é o caso da CITE, podem (devem) ser enviados por correio, desde que registado com aviso de receção, sob pena de o emitente não conseguir provar o envio do respetivo requerimento, não sendo oponível a terceiros e ao destinatário qualquer atraso ou perda postal. É o corolário do Princípio da Segurança Jurídica.
- 2.11.3.** É certo que a Internet e o correio eletrónico têm assumido uma importância crescente na vida quotidiana dos cidadãos e dos agentes económicos, proporcionando uma teia de relações globais.
- 2.11.4.** Porém, para aproveitar da melhor forma estas oportunidades, há que garantir um ambiente seguro nas comunicações eletrónicas, de modo a que a segurança jurídica não fique beliscada.
- 2.11.5.** Assim, há trazer à colação o Artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 290-D/99, de 2 de agosto, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 62/2003, de 3 de abril, segundo o qual o documento eletrónico comunicado por um meio de telecomunicações considera-se enviado e recebido pelo destinatário se for transmitido para o endereço eletrónico definido por acordo das partes e neste for recebido, o que não aconteceu no caso em apreço.
- 2.11.6.** O n.º 2 do citado normativo legal estabelece que são oponíveis entre as partes e a terceiros a data e a hora da criação, da expedição ou da receção de um documento eletrónico que contenha uma validação cronológica emitida por uma entidade certificadora.

- 2.11.7.** E o n.º 3, determina que a comunicação do documento eletrónico, ao qual seja aposta assinatura eletrónica qualificada, por meio de telecomunicações que assegure a efetiva receção equivale à remessa por via postal registada e, se a receção for comprovada por mensagem de confirmação dirigida ao remetente pelo destinatário que revista idêntica forma, equivale à remessa por via postal registada com aviso de receção.
- 2.11.8.** E finalmente o n.º 4, dispõe que os dados e documentos comunicados por meio de telecomunicações consideram-se em poder do remetente até à receção pelo destinatário.
- 2.11.9.** Nestes termos, conclui-se que o documento junto ao processo que contém uma alegada comunicação por correio eletrónico, não é oponível à CITE, que apenas recebeu o pedido de parecer prévio no dia 29/01/2015.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível pela entidade empregadora ..., formulado pela trabalhadora ..., o qual se considera aceite nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 16 DE FEVEREIRO DE 2015**