

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 4/CITE/2020

Assunto: Resposta à reclamação do parecer n.º 4/CITE/2020, solicitado, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, na sequência da comunicação da ..., da intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares.

Processo n.º 5256-FH/2019

I

Em 22.01.2020, a CITE recebeu da ..., reclamação do parecer referido em epígrafe, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 08.01.2020, solicitado, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, relativo à intenção de recusar o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., parecer esse que foi desfavorável à referida intenção de recusa.

II

1. A CITE no âmbito das suas competências, previstas no artigo 3º, alínea d) do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26.03, tem de apreciar os requisitos legais, nomeadamente, verificar os prazos relativos aos procedimentos no caso de intenção de recusa do horário flexível e respetivas consequências legais, bem como as exigências imperiosas do funcionamento da empresa (ou serviço) a que alude o artigo 57º do Código do Trabalho,

2. Ora, na presente reclamação, a entidade empregadora refere, nomeadamente, o seguinte:
- 2.1. *“Em 9 de Janeiro de 2020, foi a ora Reclamante notificada do ‘Parecer n.º 4/CITE/2020, nos termos do qual, a Exma. Senhora Presidente da CITE informa do conteúdo do parecer relativo ao assunto acima identificado, referindo também ter sido o mesmo aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 8 de janeiro de 2020.”*
- 2.2. *Com efeito, nos termos do parecer, a trabalhadora alegadamente apresentou o pedido em 12 de novembro de 2019, tendo a Reclamante comunicado a intenção de recusa do seu pedido a 4 de dezembro de 2019.*
- 2.3. *Tendo, assim, de acordo com o Parecer da CITE, a Reclamante excedido em um dia o prazo legal de 20 dias para comunicação da intenção de recusa do pedido de horário flexível, que teria terminado no dia 3 de dezembro de 2019.*
- 2.4. *Ora, aquando do envio do processo para a CITE, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do CT. em momento algum, a Reclamante afirma ter recebido o pedido de horário flexível em 12 de novembro de 2019.*
- 2.5. *A Reclamante afirma, outrossim, que o pedido da trabalhadora se encontra datado de 12 de novembro de 2019, em nenhum momento, sendo dado esse dia como o dia da receção do pedido da trabalhadora.*

- 2.6. *Na sequência da aludida comunicação da Trabalhadora de 12 de novembro de 2019, foi anexo ao envio do processo para a CITE o pedido da trabalhadora datado de 12 de novembro de 2019, cujo carimbo de receção é de 18 de novembro de 2019 - data em que a Reclamante recebeu efetivamente o pedido de horário flexível; documento que ora se volta a juntar como Doc. N.º 1, para maior facilidade de consulta.*
- 2.7. *Tal data de 18 de novembro de 2019 encontra-se, aliás, confirmada por via da informação constante do site dos CTT em conjugação com o código de registo da carta na qual a trabalhadora remeteu o pedido de horário flexível, cfr. Doc. n.º 2 que ora se junta e dá por integralmente reproduzido.*
- 2.8. *Ora, tendo sido o pedido recebido a 18 de novembro de 2019 e tendo a Reclamante o prazo de 20 dias a contar da receção do pedido, para comunicar à trabalhadora a intenção de recusa do pedido de horário flexível, o prazo em causa iniciou-se no dia 19 de novembro de 2019.*
- 2.9. *Com efeito, de acordo com o disposto na alínea b) do artigo 279.º do Código Civil, na contagem de qualquer prazo não se inclui o dia, nem a hora, se o prazo for de horas, em que ocorrer o evento a partir do qual o prazo começa a correr.*
- 2.10. *Em consequência, sendo o prazo de 20 dias, o mesmo terminou no dia 8 de dezembro de 2019 (e não a 3 de dezembro de 2019).*
- 2.11. *Assim, tendo sido a comunicação da intenção de recusa do pedido da trabalhadora enviada a 4 de dezembro de 2019, é por demais*

evidente que a comunicação de intenção de recusa foi tempestiva, tendo o procedimento previsto no artigo 57.º do Código do Trabalho, nomeadamente o n.º 3, sido integralmente cumprido pela Reclamante.

2.12. Face ao exposto e baseando-se o parecer desfavorável da intempestividade da comunicação por parte da Reclamante da intenção de recusa do pedido de horário flexível da trabalhadora corresponder à verdade, deverá a CITE dar provimento à presente Reclamação, emitindo parecer favorável à intenção da Reclamante de recusar o pedido de horário flexível nos termos formulados”.

3. A CITE não solicitou à trabalhadora *para se pronunciar, sobre a matéria da mencionada reclamação, em virtude de considerar que a empresa apresentou, apenas em sede de reclamação, prova da receção do pedido de horário flexível, em 18.11.2019, o que significa não ter ocorrido a aceitação tácita do pedido, em virtude da recusa apresentada pela entidade empregadora ter sido comunicada à trabalhadora dentro do prazo de 20 dias.*

4. A circunstância de se ter verificado, através do n.º do registo da carta enviada pela trabalhadora para a empresa, não ter ocorrido aceitação tácita do pedido, implica desde logo que a CITE se pronuncie sobre a questão de fundo do pedido de horário flexível e respetiva intenção de recusa.

5. No seu pedido dirigido à entidade empregadora em 12.11.2019, a trabalhadora refere nomeadamente o seguinte:

- 5.1. *Que é “trabalhadora da empresa, vem requerer a concessão do regime de trabalho em horário flexível e até ambos os filhos menores atingirem os doze anos de idade, nos termos e com os seguintes fundamentos:*
- 5.2. *A Requerente tem a seu cargo os filhos menores um nascido a 08.10.2011 e outra, nascida a 19.09.2016, os quais fazem parte do seu agregado familiar, vivendo em comunhão de mesa e habitação;*
- 5.3. *É a Requerente quem superintende na alimentação, tratamento e vestuário diário dos menores. O filho encontra-se a frequentar o ... do ensino básico com horário letivo a terminar não depois das 17:30h e a filha frequenta a ... com horário de funcionamento de segunda-feira a sexta-feira das 7:30h às 19:15h.*
- 5.4. *O pai dos menores não beneficia de horário flexível e a guarda do menor é partilhada.*
- 5.5. *A Requerente não tem suporte familiar próximo que a auxilie nas tarefas de cuidado dos menores e designadamente não tem quem os entregue e recolha no estabelecimento escolar e bem assim quem deles cuide durante a noite após a saída da escola e antes do seu regresso no dia seguinte de segunda-feira a sexta-feira, aos sábados, domingos e feriados, designadamente em relação à sua filha, cuja guarda e responsabilidades parentais lhe estão confiadas.*
- 5.6. *A atribuição de trabalho à Requerente no turno da noite (após as 17:00h) impede a Requerente de cuidar dos menores.*

- 5.7. *Atento o quadro de pessoal e a organização do trabalho na ... — local de trabalho — e bem assim a amplitude de funcionamento (lavoração contínua) é possível sem prejuízo para a Empregadora e sua laboração fixar a Requerente no turno das 08:00h às 17:00h.*
- 5.8. *Com efeito são sempre precisos trabalhadores com a mesma categoria profissional da Requerente em todos os horários (24 horas).*
- 5.9. *Nada obsta portanto à atribuição à Requerente de um horário fixo.*
- 5.10. *Assim, e porque se encontram preenchidos os requisitos legais, designadamente porque tem dois filhos menores a seu cargo, com idade inferior a 12 anos, com os quais vive em comunhão de mesa e habitação a seu cargo e porque o pai dos menores não beneficia de horário flexível e os menores carecem de cuidados e apoio, a Requerente, de acordo com o disposto no n.º1 do art.º 57.º do Código do Trabalho, pretende a concessão do regime de trabalho de horário flexível, a partir de 12 de Dezembro de 2019 e até ambos os filhos menores atingirem os doze anos de idade, passando a cumprir um horário que lhe permita, de segunda-feira a sexta-feira cumprir um horário entre as 08:00h e as 17:00h, com descanso semanal ao sábado e domingo, isto é, um horário semanal de trabalho distribuído de segunda-feira a sexta-feira, e com exclusão da prestação laboral aos feriados”.*
6. Em 04.12.2019, a entidade empregadora referiu como fundamentos da recusa do pedido de horário flexível, os seguintes:

- 6.1. *“Acusamos a receção da sua comunicação de 12 de novembro de 2019, por meio da qual V. Exa. formaliza e anexa documentação com vista a instruir o seu pedido de horário flexível, a qual mereceu a melhor atenção da empresa.*
- 6.2. *Na sequência da análise efetuada, gostaríamos de salientar, em primeiro lugar, que o pedido que nos dirigiu não tem qualquer suporte no estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho.*
- 6.3. *Com efeito, o que pretende é prestar trabalho das 08h00h às 17h00, de segunda a sexta-feira. Ora, esse horário corresponde a um horário fixo e não a um horário flexível, já que este é definido como o horário em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites (definidos pela entidade empregadora), as horas de início e termo do período normal de trabalho diário - e o horário que solicita não compreende esta faculdade.*
- 6.4. *Ademais, e sem prejuízo do acima referido, há um outro aspeto de primordial importância que também nos impede de aceder ao pedido que efetuou: é que as necessidades de funcionamento da área a que está alocada - área de ... - não são compatíveis com o horário que solicita e, como tal, não permitem a concessão do horário em análise.*
- 6.5. *Efetivamente, a natureza da atividade e os períodos de funcionamento da generalidade das áreas da ..., obrigam a que o tempo de trabalho da maioria dos trabalhadores (direta ou indiretamente) ligados à produção seja organizado em regime de turnos rotativos, de forma a que o mesmo posto de trabalho seja*

ocupado, sucessiva e ininterruptamente, por diversos trabalhadores, não tolerando sobreposições ou vazios na passagem dos turnos.

- 6.6.** *É o que sucede, como bem sabe, com a área de ..., que funciona 24 horas, de segunda a sexta-feira.*
- 6.7.** *O facto de a área de ... ter um período de funcionamento superior a 8 horas diárias obriga-nos, pois, a organizar horários diferenciados para os trabalhadores que ali prestam trabalho, sendo a única forma de assegurar que são respeitados os limites máximos do período normal de trabalho diário e, simultaneamente, que as necessidades de serviço da área de ... - e demais áreas da ... que dele dependem ou que funcionam em articulação com o mesmo - são garantidas durante todo o seu período de funcionamento.*
- 6.8.** *Pelos motivos referidos, o funcionamento da área ..., pressupõe a realização dos seguintes três turnos rotativos, de segunda a sexta-feira:*
- Turno 1: das 08:00 horas às 16:00 horas;*
 - Turno 2: das 16:00 horas às 24:00 horas;*
 - Turno 3: das 24:00 horas às 08:00 horas;*
- 6.9.** *A distribuição dos horários e do número de trabalhadores alocados aos referidos turnos foi efetuada de acordo com as necessidades de serviço, sendo essencial para a empresa manter a possibilidade de determinar, de antemão, as horas de início e termo do período de trabalho diário de cada trabalhador, por forma a que seja assegurado o normal funcionamento da área de ... e das demais áreas da ... que funcionam de forma articulada e/ou dependem do funcionamento da área de ...*

- 6.10. *De facto, considerando a natureza dos serviços prestados e da atividade que se obrigou a prestar, não se revela possível atribuir-lhe um horário em que lhe é dada a faculdade de escolher as horas de início e termo da jornada diária de trabalho, pois que o exercício de tal faculdade poderia ter como consequência que, em determinados dias e horas, o número de ... presentes na área de ... não fosse suficiente para assegurar o funcionamento do mesmo e, no limite, da ...*
- 6.11. *Com efeito, a atividade que presta na área de ... é indissociável de outras áreas e atividades da ..., com horários de funcionamento que se encontram bem definidos e que foram estabelecidos tendo em conta os horários da área de ..., o que não se coaduna com a existência de ... com horários flexíveis, atenta a inerente impossibilidade de, em face de tais horários, se determinar as concretas horas de prestação de trabalho.*
- 6.12. *É que, na verdade, não é indiferente saber ao certo quantos ... estão presentes a cada momento na área de ... Com efeito, são necessários, no mínimo, 6 ... por turno para assegurar a realização das seguintes tarefas essenciais ao funcionamento das duas ... da área de ... da ...:*
- *Operar com ... da área ... e eventualmente rotuladoras;*
 - *Conhecer e executar o arranque de máquinas e processos de elevada complexidade tecnológica; sendo a ... o equipamento mais crítico e complexo de uma linha de ...;*
 - *...;*

- *Registar os resultados das análises das características físico químicas do produto, ..., ..., inerentes ao autocontrolo do processo;*
- *Registar os resultados do autocontrolo relativo ao aspeto da ...;*
- *Assegurar a higienização interna e externa, arranque, estabilização e controlo do ... na ...;*
- *Mudar as peças de formato nas ... e ..., aquando alteração da capacidade/design ...;*
- *Poderá funcionar como eventual backup das tarefas*

6.13. Assim, a atribuição de horário flexível a V. Exa. implicaria enormes constrangimentos, podendo, no limite impedir o funcionamento da área de ... e, no limite, da própria ...

6.14. A ausência (férias, folgas, baixa por doença, outras faltas) de qualquer dos ... – área ..., provoca a necessidade de manter nos turnos noturnos os restantes que os executam, não promovendo assim a rotatividade cíclica da equipa pelos três turnos.

6.15. Além do mais, importa recordar que existem mais trabalhadores nesta área que têm filhos menores de 12 anos e que a distribuição equitativa dos horários por todas tem a nossa muito cuidada atenção, de modo a que todas possam conciliar a vida pessoal com a profissional, pois, só assim, se consegue obter a necessária tranquilidade para o desempenho das respetivas tarefas por parte dos colaboradores.

- 6.16. Ora, é precisamente porque pretende assegurar que todos os trabalhadores com responsabilidades familiares e, acima de tudo, com filhos menores de 12 anos, a quem, certamente, precisarão de prestar assistência têm a possibilidade de exercer cabalmente os seus direitos, que a empresa elaborou os horários em vigor, que tentam garantir, na medida do possível, a compatibilização de todas estas responsabilidades e direitos de todos quantos conosco trabalham.*
- 6.17. De facto, não pode olvidar-se que todos os trabalhadores da área de ... têm direito a conciliar a sua vida pessoal com a sua vida profissional da forma que se revelar mais adequada. Esta necessidade faz com que os horários da área de ... sejam, como já foi referido, rotativos, por forma a que a maior penosidade associada ao cumprimento de determinados horários seja repartida igualmente entre todos os profissionais. Na verdade, todos os trabalhadores que conosco trabalham têm necessidades pessoais e familiares que devem ser respeitadas.*
- 6.18. Atento o exposto, não nos é de todo possível, atribuir-lhe um horário tão limitativo como pretende. Essa atribuição iria limitar ainda mais a nossa capacidade de respeitar, de forma ajustada, como até aqui, todas as necessidades presentes e que se preveem manter. Esta atribuição seria sentida pelos outros trabalhadores, como uma ainda maior injustiça.*
- 6.19. Acresce que esta atribuição iria comprometer o direito a férias, ausências, e os limites máximos do período normal de trabalho diário aos restantes trabalhadores da área de ...*

- 6.20. *Com efeito, de momento, não só não lhe podemos conceder um horário flexível na verdadeira aceção do artigo 56.º do Código do Trabalho, como tão-pouco nos é possível conceder-lhe o horário específico que solicita (entre as 8h00 e as 17h00), já que, para além das razões supra expostas que se prendem com necessidades imperiosas do funcionamento da área de ..., a concessão do mesmo pelos próximos 8 ou 9 anos penalizaria os seus colegas de uma forma excessiva e, em nosso entendimento, intolerável, sendo, inclusive, suscetível de violar o direito dos seus colegas à conciliação da vida pessoal com a vida profissional, e, acima de tudo, de afetar a possibilidade de os mesmos cumprirem as suas responsabilidades familiares e parentais.*
- 6.21. *Em face do exposto, atendendo, antes de mais, ao facto de o seu pedido não se subsumir ao disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e considerando, ainda, que as necessidades imperiosas do serviço da área de ..., como decorre do que se deixou exposto, não permitem atribuir-lhe um horário flexível como definido no artigo 56.º do Código do trabalho, e que essas mesmas necessidades são incompatíveis com a atribuição de um horário flexível durante um período temporal que pode atingir 8 ou 9 anos, vimos pelo presente informá-la que é intenção da empresa recusar a concessão do mencionado horário”.*
7. Não consta do processo inicial que a trabalhadora requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível.

III

8. O artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) 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 de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.
- 8.1. Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional - o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).
- 8.2. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57º do CT que, “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:
- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.
- 8.3. Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57º n.º 2 do CT).
- 8.4. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 do artigo 56.º

do CT, em 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 trabalho diário”.

- 8.5.** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:
- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
 - b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
 - c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.
- 8.6.** O n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que “o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas”.
- 8.7.** Recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos trabalhadores, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, e que “os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na

realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade”, estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.

- 8.8.** Salienta-se que, nos termos do citado n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, “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”, destacando-se no que concerne às exigências imperiosas o cumprimento das normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa.
- 8.9.** Na verdade, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a empresa não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora, no seu local de trabalho, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.
- 8.10.** Relativamente ao prazo do pedido de horário flexível, a CITE tem entendido que, sendo alargado, poderá a situação ser reavaliada, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.

IV

Relativamente ao parecer em causa, a CITE, face à apresentação na presente reclamação de prova relativamente ao cumprimento do prazo de vinte dias para comunicação da intenção de recusa do pedido de horário flexível, altera o parecer reclamado no sentido da não verificação do deferimento tácito do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares, que lhe foi remetido pela entidade empregadora, pelo que, tendo apreciado a questão substancial, face ao aí exposto, mantém a conclusão do parecer n.º 4/CITE/2020, aprovado em 08.01.2020.

APROVADA POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 19 DE FEVEREIRO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.