

## RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 629/CITE/2020

**Assunto:** Resposta à reclamação do parecer n.º 629/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 do ... da intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares.

Processos n.ºs 4938 - FH/2020 e 5418 - RP/2020

### I

1. Em 04.12.2020, a CITE recebeu do ... uma reclamação do parecer referido em epígrafe, aprovado, em 25.11.2020, por unanimidade dos membros da CITE, 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

2. 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, a que alude o artigo 57º do Código do Trabalho.

III

3. Ora, na presente reclamação, a entidade empregadora refere, nomeadamente, o seguinte:
- 3.1. *" Nos termos do parecer emitido, consideraram os/as Exmos/as Membros da CITE, que o ... excedeu o prazo de 20 dias para resposta, inviabilizando desta forma a pretensão de recusa ao requerido pela trabalhadora.*
- 3.2. *Relativamente à contagem de prazos, deverá considerar-se as particularidades da Administração Pública, nomeadamente o art 3º, da Lei nº35/2014, de 20106, que aprova a Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, que determina inequivocamente que a contagem dos prazos previstos na LTFP efetua-se nos termos do CPA, neste caso nos termos artº 87º, do CPA, aprovado pela Lei nº 4/2015, de 7 de janeiro, que determina a forma de contagem de prazos, pelo que não consideramos que os 20 dias sejam seguidos mas sim úteis.*
- 3.3. *A corroborar com o nosso entendimento, pode-se ler o n.º 7, das Conclusões do Parecer P000352015, de 12/11/2015, do Conselho Consultivo da Procuradoria Geral da República, que refere que contam-se nos termos do Código do Procedimento Administrativo os prazos consagrados no Código do Trabalho que fixem um prazo para a entidade empregadora pública tomar uma decisão, de autorização ou de recusa do exercício de um direito por parte do trabalhador, o que, em matéria de proteção da parentalidade, ocorre no caso previsto no artigo 57.º do Código do Trabalho».*
- 3.4. *Confirmamos que o requerimento inicial da trabalhadora deu entrada nestes serviços a 21/08/2020;*

- 3.5. *Em resposta, o ... remeteu o ofício n.º 1595, de 11/09/2020, a solicitar à trabalhadora, para no prazo de 10 dias úteis remeter documento para anexar ao pedido inicial para uma análise mais cuidada do pedido;*
- 3.6. *A trabalhadora, mediante ofício entregue nos serviços do ... a 16/09/2020, negou a entrega do documento solicitado, alegando que o ... já estaria em incumprimento do prazo dos 20 dias para resposta ao seu pedido inicial;*
- 3.7. *Em resposta, o ... remeteu o ofício n.º 1627, de 17/09/2020, informando a trabalhadora dos termos da contagem de prazos na administração pública, renovando o prazo de 10 dias úteis à interessada para remeter documento para anexar ao seu pedido inicial para uma análise mais cuidada do pedido;*
- 3.8. *A trabalhadora, mediante ofício entregue nos serviços do ... a 02/10/2020, voltou a negar a entrega do documento solicitado para análise do seu pedido inicial, tendo o mesmo seguido para a decisão superior, e que levou à decisão de intenção de recusa do pedido inicial da trabalhadora, sendo essa intenção comunicada à interessada no dia 09/10/2020.*
- 3.9. *Desta forma, não nos parece nada razoável considerar-se que o ... tenha procedido à comunicação fora do prazo, quando este solicitou à trabalhadora dentro do prazo legal, por duas ocasiões, dando em cada uma delas 10 dias úteis à trabalhadora para remessa de documento, que quanto a nós, dadas as contingências das funções desempenhadas e as responsabilidades assumidas pela trabalhadora, era de extrema pertinência e importância para análise e decisão do pedido, e não se considerar suspensa a contagem do prazo de resposta do ...".*

#### IV

4. Notificada a trabalhadora para se pronunciar, sobre a matéria da mencionada reclamação, aquela referiu, nomeadamente, o seguinte:

- 4.1. *“Enquanto Técnica Superior da ..., ao abrigo dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, dirigi no dia 21 de Agosto p.p., à minha entidade empregadora, concretamente ao ..., pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível acompanhado da declaração a que alude a alínea b), i) do n.º 1 do artigo 57º do indicado diploma, e de dois outros documentos não obrigatórios em face daqueles preceitos, a saber, declaração do estabelecimento escolar que a minha filha menor frequenta contendo o respetivo horário de funcionamento e relatório de acompanhamento e observação psicológica da menor.*
- 4.2. *Naquele pedido indiquei, ademais, os períodos de início e termo do trabalho normal diário que pretendia passar a realizar e, ainda, o prazo, - entre o dia 21 de setembro de 2020, para que se tivesse por cumprida a antecedência de trinta dias prevista no artigo 57º, n.º 1 e uma vez que o pedido foi remetido no dia 21 de agosto por email e entregue em mãos nos Recursos Humanos do ..., e até que a menor complete 12 anos de idade, o que acontecerá no dia 3 de Fevereiro de 2024 - dando cumprimento ao preceituado na alínea a) do n.º 1 do artigo 57º.*
- 4.3. *Como resulta desse pedido, encontravam-se reunidas as condições de que a lei faz depender a aplicação deste regime. Dado não me tendo sido comunicada a intenção de recusa até ao dia 10 de setembro, volvidos que estavam 20 dias sobre a receção do pedido, nos termos do disposto na alínea a) do n.º 8 do artigo 57º do Código do Trabalho, aplicável por força do artigo 101º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, considereei que o empregador aceitou o pedido do trabalhador nos seus precisos termos e por isso no dia 11 de setembro*

*enviei documento ao ... a informar que a partir do dia 21 de Setembro, e não antes em face da antecedência prevista no artigo 57º, n.º 1 do Código do Trabalho, passaria a observar os períodos de início e termo do trabalho normal diário que indiquei no meu pedido.*

- 4.4.** *Sucedeu, que depois da entrega do meu documento no dia 11 de setembro, o ..., no dia 14 de setembro, notificou-me através do ofício n.º 1595, de 11 de setembro, para que fizesse chegar aos serviços, no prazo de dez dias úteis, declaração da empregadora do outro progenitor da menor comprovativa de que era trabalhador dessa entidade, o local onde prestava funções e o seu horário de trabalho.*
- 4.5.** *Respondi, em 16 de setembro p.p., que, tendo o pedido de trabalho em regime de horário flexível sido apresentado e recebido a 21 de Agosto, e não tendo sido comunicada a intenção de recusa até ao dia 10 de Setembro, altura em que se completaram vinte dias sobre a receção do pedido, à luz da alínea a) do n.º 8 do artigo 57º do Código do Trabalho, considerava-se aceite o pedido nos exatos termos em que foi apresentado. Nessa senda, não fazia sentido solicitar a junção de quaisquer outros elementos ao pedido, tanto mais quanto o artigo 57º apenas exige seja junta uma declaração de que conste "que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal" - e já não declaração emitida pela empregadora comprovativa de que o progenitor trabalha para aquela entidade, o seu local e horário de trabalho - no regime de trabalho a tempo parcial.*
- 4.6.** *Nessa sequência, a 21 de setembro, a trabalhadora principiou a cumprir os períodos de início e termo do trabalho normal diário indicados no pedido. Por seu turno, através do ofício n.º 1627, de 17 de Setembro, recebido no dia seguinte, reiterou a notificação anterior no sentido de ser junta a mencionada*

*declaração e sustentou que os prazos em causa deveriam ser contados à luz das regras do Código do Procedimento Administrativo, em detrimento das regras do Código do Trabalho, ou seja, em dias úteis, concluindo que, dado que o pedido fora entregue a 21 de agosto, o prazo terminaria apenas a 18 de setembro. Dei a resposta a este outro ofício no dia 1 de outubro, entregue nesse mesmo dia em mãos e enviada por email, manifestando a discordância relativamente à forma de contagem dos prazos em presença, citando inclusive jurisprudência da CITE, maxime o parecer n.º 726/CITE/2019, no qual se decidiu que os normativos relativos à proteção da parentalidade, como o horário flexível, são aplicáveis também aos trabalhadores em funções públicas por força do artigo 4.º, n.º 1, alínea d) Anexo da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, sendo que o prazo de que o empregador dispõe para comunicar a sua decisão é de vinte dias, contados de forma corrida desde a apresentação do pedido, nos termos do Código do Trabalho.*

- 4.7.** *Desta sorte, tendo eu sido notificada para juntar um documento muito depois de exaurido aquele prazo, e tendo sido comunicada, a intenção de recusa do meu pedido, só no dia 12 de outubro, de acordo com o estatuído na alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º, considera-se que este foi aceite nos seus exatos termos. Como se referiu naquela comunicação, mesmo que assim não fosse, e portanto ainda que o prazo devesse ser contado nos termos do CPA, este sempre teria findado no dia 18 de Setembro, como o ... que assina os ofícios admite, e os ofícios não têm a virtualidade de o suspender, nem tal foi alegado. Eu informei, ainda, que passaria, de forma cautelar, e até que fosse emitido parecer pela CITE, a observar o horário que me foi atribuído, por forma a evitar fosse colocado em causa por qualquer forma o meu posto de trabalho.*
- 4.8.** *Tudo visto, e salvo melhor opinião, afigura-se-nos que a empregadora procurou introduzir uma exigência adicional para a autorização de prestação de trabalho em horário flexível que não tem qualquer adesão ao texto da lei, procurando*

*um subterfúgio para recusar o meu pedido. Anota-se que a empregadora advogou inclusivamente a aplicação à contagem destes prazos das regras do CPA, como forma de ganhar tempo, o que não logra fazer até por que, ainda que o prazo devesse ser contado em dias úteis, o que não se aceita e queda inverificado, este já teria findado há muito, sem embargo das notificações remetidas à trabalhadora. Refira-se, por fim, que esta factualidade surge enquadrada numa série de comportamentos de índole persecutória e de autêntico assédio moral que têm vindo a ser adotados pelo ..., que visam a trabalhadora e a afetam animicamente. Destarte, e a bem da minha tranquilidade e estabilidade emocional, mas outrossim, por que se entende que um horário definido dentro das horas de início e termo indicadas no pedido dá pleno cumprimento às normas legais que regulam esta matéria e conferem-me a possibilidade de conciliar a atividade profissional com a vida familiar e de cumprir com as suas responsabilidades familiares, inter alia, indo levar e/ou buscar a minha filha à escola com maior frequência, auxiliando-a com os trabalhos de casa e com o estudo. No meu ponto de vista, deve concluir pela aplicação ao vertente caso da cominação estabelecida pelo artigo 57º, n.º 8, alínea a) do CT, considerando-se o meu aceite nos seus exatos termos”.*

## V

5. A CITE no âmbito das suas atribuições e competências, previstas, nomeadamente, nos artigos 2.º e 3º do Decreto Lei n.º 76/2012, de 26.03, tem de apreciar os requisitos legais, nomeadamente, verificar o cumprimento dos prazos a que aludem os n.ºs 3, 4 e 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, para que no caso de estes serem ultrapassados se considerar que “o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos”, conforme o preceituado no n.º 8 do referido artigo 57.º.

5.1. De facto, estamos perante um procedimento de natureza laboral, no âmbito do Código do Trabalho (CT) e não no âmbito do procedimento administrativo, pelo

que os prazos do citado artigo 57.º do CT são contínuos e não se suspendem aos sábados, domingos e feriados, a não ser que se trate do último dia do prazo, passando, neste caso, esse dia para o dia útil seguinte.

- 5.2. No âmbito do CT, os prazos são contínuos, salvo quando a norma refere que o prazo se conta por dias úteis.
- 5.3. Aliás, antes da contagem dos prazos prevista no artigo 87.º do Código do Procedimento Administrativo, o n.º 1 do artigo 86.º deste mesmo Código dispõe que: *“Exceto quanto ao prazo de decisão do procedimento e na falta de disposição especial ou de fixação pela Administração, o prazo para os atos a praticar pelos órgãos administrativos é de 10 dias”*.
- 5.4. Ora, no caso *“sub judice”*, temos um prazo de decisão do procedimento e temos uma disposição especial que determina esse prazo, que é o artigo 57.º do CT, pelo que, aplicando-se este artigo, também, ao setor público, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, o prazo é contínuo, de acordo com o referido anteriormente.
- 5.5. Com o devido respeito, e salvo melhor opinião, *o supracitado Parecer de 12/11/2015, do Conselho Consultivo da Procuradoria Geral da República, que refere, designadamente, no n.º 7 das Conclusões, “que contam-se nos termos do Código do Procedimento Administrativo os prazos consagrados no Código do Trabalho que fixem um prazo para a entidade empregadora pública tomar uma decisão, de autorização ou de recusa do exercício de um direito por parte do trabalhador, o que, em matéria de proteção da parentalidade, ocorre no caso previsto no artigo 57.º do Código do Trabalho”, não se afigura de acordo com o princípio da legalidade, consagrado no n.º 1 do artigo 3.º do CPA, segundo o qual: “Os órgãos da Administração Pública devem atuar em*

*obediência à lei e ao direito, dentro dos limites dos poderes que lhes forem conferidos e em conformidade com os respetivos fins”.*

5.6. Ora, esta interpretação vai contra a corrente da convergência entre o setor público e privado, nomeadamente, em matéria de direitos fundamentais como o princípio constitucional da conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa e como vários outros princípios consagrados no próprio CPA, a saber:

a) Princípio da prossecução do interesse público e da proteção dos direitos e interesses dos cidadãos consagrado no artigo 4.º, segundo o qual:

*“Compete aos órgãos da Administração Pública prosseguir o interesse público, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos”.*

Assim, não se afigura que o interesse público seja prosseguido, quando se entende que nos termos da mesma lei, artigo 57.º do CT, os trabalhadores do setor privado tenham direito a receber uma resposta em 20 dias seguidos e os trabalhadores do setor público tenham um direito menor de receber a mesma resposta em 20 dias úteis.

b) Princípio da boa administração, consagrado no artigo 5.º, segundo o qual:

*“1 - A Administração Pública deve pautar-se por critérios de eficiência, economicidade e celeridade.*

*2 - Para efeitos do disposto no número anterior, a Administração Pública deve ser organizada de modo a aproximar os serviços das populações e de forma não burocratizada”.*

Assim, não se afigura que os *critérios de eficiência, economicidade e celeridade* sejam prosseguidos, nem se aproximem os serviços das populações, quando se entende que nos termos da mesma lei, artigo 57.º do

CT, os trabalhadores do setor privado tenham direito a receber uma resposta em 20 dias seguidos e os trabalhadores do setor público tenham um direito menor de receber a mesma resposta em 20 dias úteis.

c) Princípio da igualdade, consagrado no artigo 6.º, segundo o qual:

*“Nas suas relações com os particulares, a Administração Pública deve reger-se pelo princípio da igualdade, não podendo privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever ninguém em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual”.*

Assim, nos termos do citado artigo 57.º do CT, tendo os trabalhadores do setor privado direito a receber uma resposta em 20 dias seguidos e os trabalhadores do setor público um direito menor de receber a mesma resposta em 20 dias úteis, afigura-se que, eventualmente, pela sua instrução. situação económica ou condição social, os trabalhadores do setor privado são beneficiados relativamente aos trabalhadores do setor público que são prejudicados.

d) Princípios da justiça e da razoabilidade, consagrados no artigo 8.º, segundo o qual:

*“A Administração Pública deve tratar de forma justa todos aqueles que com ela entrem em relação, e rejeitar as soluções manifestamente desrazoáveis ou incompatíveis com a ideia de Direito, nomeadamente em matéria de interpretação das normas jurídicas e das valorações próprias do exercício da função administrativa”.*

**5.7.** O Código do Trabalho, como direito regulador das relações laborais é direito substantivo, que, conforme as situações que regula, assim estabelece prazos

que se contam por dias úteis ou por dias seguidos, que, neste caso, se o último dia do prazo calhar a um dia de sábado, domingo, ou feriado, passa para o dia útil seguinte.

- 5.8. O legislador não prevê que os prazos previstos no citado artigo 57º do CT se possam suspender ou interromper por quaisquer motivos, antes prevê uma cominação se aqueles forem ultrapassados, ao considerar que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos.
- 5.9. Assim, conforme refere o n.º 3 do parecer n.º 629/CITE/2020: *“Tratando-se de um pedido de horário flexível, efetuado de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, verificou-se que a entidade empregadora, excedeu o prazo de 20 dias a que alude o n.ºs 3 do artigo 57º do Código do Trabalho, pois, tendo a trabalhadora apresentado o seu requerimento, em 21.08.2020, apenas, em 09.10.2020, comunicou à trabalhadora a intenção de recusa do seu pedido, cujo prazo terminava a 10.09.2020, o que nos termos da alínea a) do n.º 8 do aludido artigo 57º, “se considera que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos”, a partir dos cinco dias subseqüentes à notificação do presente parecer, conforme dispõe a alínea b) do n.º 8 do mesmo artigo 57.º do Código do Trabalho”.*

## VI

Na emissão do parecer em causa, a CITE, observou rigorosamente todos os requisitos legais, face aos elementos constantes do processo de intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares, que lhe foi remetido pela entidade empregadora, pelo que, face ao exposto, a CITE mantém integralmente o parecer n.º 629/CITE/2020, aprovado em 25.11.2020, por falta de fundamento que determine a sua alteração.

**APROVADO EM 17 DE FEVEREIRO DE 2021 POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.**