

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 518/CITE/2022

Assunto: Resposta à reclamação do parecer n.º 518/CITE/2022, 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.

Processos n.º 2253 - FH/2022 e 2784 - RP/2022

I

1. Em 05.08.2022, a CITE recebeu da ..., reclamação do parecer referido em epígrafe, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 21.07.2022, 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 da mencionada Direção Regional ..., 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 o preenchimento dos requisitos do pedido de horário flexível e da intenção de recusa - exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, ou a impossibilidade

de substituir o trabalhador se este for indispensável, e respetivos prazos procedimentais, a que alude o artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 2.1. Ora, na presente reclamação, a entidade empregadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 2.1.1. *“Em 01 de julho de 2022 foi solicitado, nos termos do artigo 57º nº 5 do Código do Trabalho, parecer vinculativo à CITE, no âmbito de pedido de atribuição de horário flexível formulado pela trabalhadora ..., que desempenha as suas funções no ..., conforme consta do processo suprarreferido.*
 - 2.1.2. *Aquela entidade pronunciou-se em sentido desfavorável (Parecer 518/CITE/2022) invocando que a entidade requerente /DRCN respondeu à trabalhadora fora do prazo previsto no artigo 57º nº 3 do Código do Trabalho (20 dias) e excedeu o prazo de 5 dias previsto no nº 5 do mesmo artigo.*
 - 2.1.3. *No referido Parecer a CITE menciona o entendimento de que os prazos mencionados no aludido artigo 57º são contínuos.*
 - 2.1.4. *Não se conformando e discordando da referida asserção, a ... vem referir o seguinte:*
 - 2.1.5. *É verdade que os prazos se diferenciam entre prazos que se contam em dias úteis e prazos contados em dias corridos;*
 - 2.1.6. *É igualmente verdade que, no Código do Trabalho, ambos os prazos coexistem, consoante a matéria em causa;*

- 2.1.7. No entanto, nem sempre o legislador enuncia expressamente o tipo de prazo em inúmeros preceitos, pelo que se terá que proceder à análise da matéria em causa para se alcançar a sua intenção no que concerne aos prazos estabelecidos.*
- 2.1.8. Assim é, no que ao artigo 57º diz respeito. É entendimento assente que os prazos para exercerem posições jurídicas substantivas se suspendem nos feriados nacionais e fins de semana, tal como são os diversos prazos enunciados no artigo 57º do Código do Trabalho, no mesmos se incluindo o prazo que tem a Administração para se pronunciar.*
- 2.1.9. Só para citar um exemplo presente na jurisprudência e órgãos consultivos desta, em Parecer unânime do seu Conselho Consultivo, de 12.11.2015, a Procuradoria Geral da República conclui que “Os prazos dos procedimentos de autorização do exercício de direitos de proteção na parentalidade estabelecidos no CT contam-se nos termos do CPA quando se trate de prazos destinados a uma tomada de decisão por parte da entidade empregadora, de autorização ou de recusa do exercício do direito, o que, no caso dos direitos de parentalidade, ocorre no caso do artigo 57.º do CT....”.*
- 2.1.10. O referido Parecer conclui 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”.*

2.1.11. Foi nesse entendimento da ... – o de que os prazos previsto no artigo 57º se contam nos termos do artigo 87º do Código de Procedimento Administrativo – que conduziu todo o procedimento relativo ao pedido de horário flexível da trabalhadora ..., pelo que foi com surpresa que recebeu o Parecer da CITE que, não se debruçando no estudo da matéria em causa – e o pedido em causa nem sequer é, verdadeiramente de horário flexível, mas sim um pedido de alteração de horário de trabalho, não abrangido pela tutela daquela entidade – de forma simplista, o remete à entidade com indicação de ultrapassagem de prazos e, por isso, deferimento da pretensão da trabalhadora.

2.1.12. Esta Direção Regional tem como conduta, no que se refere aos seus trabalhadores, permitir a conciliação da vida familiar com a vida profissional. Tem, aliás, nos seus objetivos estratégicos este objetivo como especialmente relevante no seu QUAR.

2.1.13. O que não pode é, considerando o seu regulamento de horário de trabalho, a sua missão e a proteção do princípio da igualdade dos restantes trabalhadores, deferir pedidos que contrariem e prejudiquem o funcionamento básico dos próprios serviços.

2.1.14. Face ao exposto, solicita-se a reanálise do pedido em causa, na sua substância e a concordância com o entendimento no que à contagem dos prazos diz respeito, face às posições assentes na jurisprudência neste sentido”.

III

3. Notificada a trabalhadora para se pronunciar, veio a mesma comunicar, nomeadamente, o seguinte:
- 3.1. *“Em primeiro lugar, permitam-me corrigir o meu nome que foi usado erradamente pela ... ao longo da reclamação. É ... e não ... como se lê, frequentemente, ao longo de todo o documento.*
- 3.2. *Em segundo lugar, comunicar que a ... não alterou o meu horário, como havia sido decidido pela CITE, no parecer inicial, incumprindo assim o n.º 7 do artigo 57º do Código do Trabalho onde menciona que “Se o parecer referido no numero anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.”, porém essa decisão judicial não existiu.*
- 3.3. *De seguida, focar que a CITE emitiu parecer favorável à trabalhadora invocando o não cumprimento de prazos por parte da ..., como mencionado no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho. A verdade é que com a contagem de tempo tem-se prolongado o mesmo, e estamos a desviar- nos do foco que é o ajuste de horário de trabalho como objetivo de assistência a filhos menores. E como tal, venho por este meio reforçar os motivos que me fizeram requerer tal pedido, e que entendo que não foram valorizados:*
- 3.4. *A situação do cônjuge, que é agente de autoridade (...), pelo que trabalha por turnos, assegurando a segurança de todos nós, e assim sendo é de todo impossível não trabalhar aos fins de semana;*

- 3.5.** *Pede-se, ainda, que valorizem o respeito e a intenção de colaboração que a trabalhadora tem pela instituição e pelos colegas (ao contrário do que afirma a ...), referindo o artigo 128º do Código do Trabalho, nomeadamente as alíneas "a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade; b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade; c) Realizar o trabalho com zelo e diligência", ações demonstradas aquando da sua disponibilidade para trabalhar no fim de semana de 13 e 14 de Agosto (datas em que já era válida a decisão da CITE), para não prejudicar uma colega, que tinha motivos familiares para não vir trabalhar, e para não fechar a instituição num fim de semana prolongado e de festas na cidade o que implicaria um grande aglomerado de gente (coisa que acabou por não se refletir no número de visitantes ao museu), leia-se o artigo 128º alínea "h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa."*
- 3.6.** *Após o exposto, reitera-se, em jeito de conclusão, de que questões administrativas (contagem de prazos) estão a ser valorizadas em detrimento da vida familiar da trabalhadora, que está a ser prejudicada, pedindo assim que seja indeferida a intenção da entidade empregadora e mantido o parecer da CITE, como a mesma referiu no n.º 4 do seu parecer datado de 21 de julho de 2022 "Salienta-se, ainda, que os prazos estabelecidos no artigo 57º do Código do Trabalho, para o cumprimento dos atos aí previstos, são contínuos".*

IV

4. Relativamente à contagem dos prazos, a que alude o artigo 57.º do Código do Trabalho, há a referir o seguinte:
- 4.1. O n.º 4 do parecer reclamado salienta que *“os prazos estabelecidos no artigo 57.º do Código do Trabalho, para o cumprimento dos atos aí previstos, são contínuos”*, porque quando são úteis o Código do Trabalho refere-o expressamente. Assim, por exemplo, no caso do artigo 40.º do citado Código, os prazos das várias modalidades de licença parental inicial contam-se por dias seguidos, ou seja, são contínuos, no caso do artigo 43.º os prazos da licença parental exclusiva do pai contam-se por dias úteis, porque a mencionada norma o refere expressamente.
- 4.2. É de salientar que o artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, remete para o Código do Trabalho, entre outras, a matéria da parentalidade, numa visão convergente de matérias, que pela sua relevância social e consagração constitucional devem ser iguais para todos os/as trabalhadores/as dos vários setores de atividade, sejam eles públicos ou privados.
- 4.3. Face ao que antecede, não faz qualquer sentido que a contagem dos prazos estabelecidos no artigo 57.º do Código do Trabalho (CT) seja aplicável a contagem dos prazos constantes do Código do Procedimento Administrativo, dado que este Código é aplicável, conforme o seu artigo 2.º à Administração Pública ou entidade equiparadas, o que conduziria a um tratamento desigual e mais

favorável às entidades empregadoras do setor público, do que às entidades empregadoras do setor privado, implicando, conseqüentemente, um tratamento mais favorável aos trabalhadores do setor privado, do que aos trabalhadores do setor público, que veriam os prazos do artigo 57.º do CT, prolongar-se por mais tempo, o que é manifestamente ilegal, conforme artigos 24.º e 25.º do CT e inconstitucional, conforme artigos 13.º, 59.º n.º 1 – b) e 68.º da Constituição da República Portuguesa.

- 4.4.** Recorde-se que são as leis, as fontes imediatas do direito, conforme artigo 1.º do Código Civil.

V

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 518/CITE/2022, aprovado em 21.07.2022, por falta de fundamento que determine a sua alteração.

**APROVADA EM 6 DE DEZEMBRO DE 2022, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA
CITE.**