

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 479/CITE/2022

Assunto: Resposta à reclamação do parecer n.º 479/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.

Processo n.º 2023 - FH/2022 e 2785 – RP/2022

I

1. Em 05.08.2022, a CITE recebeu da ..., reclamação do parecer referido em epígrafe, aprovado por maioria dos membros presentes na reunião da CITE de 06.07.2022, com os votos contra da CCP, CIP e CTP, 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 empresa ..., 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, no caso de intenção de recusa do pedido de horário flexível, as exigências imperiosas ligadas ao

funcionamento da empresa, ou a impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, e respetivas consequências legais, 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. *“Na sequencia do parecer n.º 479/CITE/2022, em que foi autorizada por V. Exas. a prática de um horário de trabalho entre as 10 e as 18 horas pela nossa trabalhadora ..., cumpre-nos prestar-lhe os seguintes esclarecimentos:*
 - 2.1.2. *Por contrato de trabalho celebrado entre a empresa e a nossa trabalhadora, esta obrigou-se a cumprir um horário de trabalho semanal de 40 horas, distribuídas em seis dias na semana.*
 - 2.1.3. *A remuneração devida à nossa trabalhadora e fixada no pressuposto que esta cumpre um horário de trabalho semanal de 40 horas.*
 - 2.1.4. *Na sequencia do parecer n.º 479/CITE/2022, que nos foi comunicado no passado mês de julho de 2022, autorizaram V. Exas. que a nossa trabalhadora passasse a prestar a sua atividade para a empresa. no horário compreendido entre as 10 e as 18 horas de segunda a sexta-feira.*
 - 2.1.5. *Sucedede que, uma vez que a jornada diária de trabalho da nossa trabalhadora tem obrigatoriamente de ser interrompida por um período mínimo de 30 minutos de intervalo para descanso (art.º 213.º do Código do Trabalho, conjugado com a Clausula 36.º do*

Contrato Coletivo aplicável, o cumprimento integral do horário autorizado pelo parecer n.º 479/CITE/2022 implica que a nossa trabalhadora não preste para a empresa as 40 horas de trabalho semanal a que está obrigada e pelas quais é remunerada.

2.1.6. Assim, uma vez que o cumprimento integral do referido parecer implica a prestação pela nossa trabalhadora de 37 horas e 30 minutos de trabalho por semana para a empresa, em vez das 40 horas de trabalho semanal a que aquela está obrigada e pelas quais é remunerada, só nos resta duas alternativas:

2.1.7. Ou a CITE corrige o parecer n.º 479/CITE/2022 de forma a assegurar que a nossa trabalhadora cumpre as 40 horas de trabalho semanal a que está contratualmente obrigada e pelas quais é remunerada;

2.1.8. Ou, se pretenderem V. Exas. manter na íntegra o horário de 37 horas e 30 minutos de trabalho por semana previsto no parecer n.º 479/CITE/2022, a empresa irá reduzir a remuneração da sua trabalhadora na proporção da diminuição da prestação de trabalho que deixar de receber daquela”.

III

3. Notificada a trabalhadora para se pronunciar, tal não sucedeu, até ao presente.

IV

4. Relativamente aos horários flexíveis, o parecer reclamado esclarece qual o entendimento desta Comissão, nos pontos 2.4. a 2.8.

- 4.1. No ponto 2.7. do parecer reclamado refere-se o disposto no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho segundo o qual “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.
- 4.2. Ora, a reclamante na resposta ao pedido de horário flexível da trabalhadora, em que apresenta os fundamentos da intenção de recusa, nada refere sobre o intervalo de descanso, pelo que nos termos da alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, segundo o qual “o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”, o que significa que não existindo um mínimo, o intervalo de descanso pode integrar o tempo de trabalho, em conformidade com o artigo 213.º do Código do Trabalho e de acordo com o disposto na alínea d) do no 2 do artigo 197.º do mesmo Código, segundo o qual, *“se considera compreendido no tempo de trabalho, o intervalo para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade”*.
- 4.3. Assim, não faz sentido que a trabalhadora possa vir a ser prejudicada no seu vencimento por praticar o horário constante do seu pedido de horário flexível.

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 479/CITE/2022, aprovado em 06.07.2022, por falta de fundamento que determine a sua alteração.

APROVADA EM 18 DE JANEIRO DE 2023, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, 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.