

## RESPOSTA À RECLAMAÇÃO PARECER N.º 3/CITE/2023

**Assunto:** Resposta à Reclamação do Parecer n.º 3/CITE/2023, referente ao processo de flexibilidade de horário n.º 4865-FH/2023, aprovado por UNANIMIDADE dos membros da CITE em 4 de janeiro de 2023 - Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Processo nº CITE-RP/176/2023**

### I – OBJETO

**1.1.** Por correio eletrónico datado de 10.01.2023 veio a entidade empregadora ... apresentar a sua RECLAMAÇÃO ao PARECER 3/CITE/2023, nos termos previstos no artigo 191º ss do CPA, e com os fundamentos que se seguem:

“No seguimento da comunicação do V/ Parecer 3/CITE/2023, e por haver manifesto lapso quanto às datas das comunicações, pedimos o seguinte esclarecimento:

Ponto 1.6 é referido que em 28 de outubro de 2022 o trabalhador fez novo pedido de horário flexível desta feita para alteração dos dias de descanso semanal.

Ponto 1.7 é expresso que a ... manifestou intenção de recusar o pedido no dia 11 de novembro.

Ponto 1.8 é expresso que o trabalhador (via Sindicato) manifestou discordância quanto à intenção em 18 de novembro.

Ponto 1.10 e 1.11 é referido que a empregadora tem um prazo de cinco dias “a partir da receção da mesma”.

Ponto 1.13 a CITE informa que o prazo de envio para a CITE terminou em 23 de novembro. Ora, a carta do sindicato (referida em 1.8) , era datada de 18 de novembro (sexta-feira), não foi recebida nessa mesma data – o que sempre se mostraria impossível porque foi expedida por correio. Pelo contrário, chegou ao conhecimento da empregadora em 25 de novembro pelo que a resposta de dia 30 de novembro se encontra no prazo de cinco dias após a receção pela empregadora.

Nesse sentido, e à luz desse facto, se requer a V. Exas. nova apreciação do pedido a esta luz.”

**1.2.** Regularmente notificado por ofício datado de 31 de janeiro de 2023, com a ref. S-CITE-1369/2023, o trabalhador ..., veio pronunciar-se nos seguintes termos:

“(…) 1. Salvo melhor entendimento, não se vislumbra qualquer lapso na apreciação feita pela CITE.

2. Com efeito, coloca a reclamante a questão porquanto, no seu entendimento “Pelo

*contrário, chegou ao conhecimento da empregadora em 25 de novembro pelo que a resposta de dia 30 de novembro se encontra no prazo de cinco dias após a receção pela empregadora”.*

3. Ora, salvo melhor entendimento, o lapso encontra-se na apreciação feita sim pela reclamante que refere que “ Ponto 1.10 e 1.11 é referido que a empregadora tem um prazo de cinco dias “a partir da receção da mesma”.

4. Ora, o que é referido no ponto 1.11 do duto parecer é, como se transcreve, que: “Trata-se este inequivocamente de um prazo imperativo pelo que, findos os cinco dias para o/a trabalhador/a apreciar a intenção de recusa, contados a partir da data da receção da mesma, quer faça a apreciação ou não (...)”

5. Da leitura do ponto se retira que ao usar a expressão “a partir da receção da mesma”, refere-se a CITE à receção, por parte do trabalhador requerente, da intenção de recusa que é remetida pela entidade patronal/requerida.

6. Até porque, como se retira da letra da lei, o trabalhador não está obrigado a responder à intenção de recusa da entidade patronal.

7. Da leitura, viesada diríamos nós, da aqui reclamante, como se contaria o prazo quando o trabalhador não exercesse esse seu direito de resposta?

8. Assim, e salvo melhor entendimento, a letra da lei é bastante clara quando, nos termos do disposto no Artigo 57º do Código do Trabalho refere que:

*4 - No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.*

*5 - Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.*

9. Com efeito, há que interpretar as normas acima ao abrigo do espírito da lei que pretende, neste caso, uma protecção adicional do trabalhador/trabalhadora requerente, considerando ainda para mais o valor aqui protegido: direito à parentalidade, um direito que é até constitucionalmente salvaguardado.

10. Protecção que também não é compatível com morosidades ou entraves, sendo, salvo melhor entendimento, os prazos e processo presente na lei bastante claros.

11. Assim, e não colocando em causa a reclamante nenhuma das restantes datas referidas no parecer da CITE, é nosso entendimento que, efectivamente, incumpriu a reclamante com o prazo de 5 dias, findo o prazo de 5 dias do trabalhador/requerente para se pronunciar para proceder ao envio do processo para a CITE.

12. Sendo este apenas mais um expediente dilatatório da reclamante que, como já se referiu junto dos serviços da CITE, tem-se recusado no cumprimento do que resultou do parecer.

13. Assim, e face ao tudo o exposto, deve o parecer da CITE ser mantido nos seus exactos termos. (...)”

**1.3.** Não foram alegados ou documentalmente comprovados outros factos com relevância para a presente apreciação.

Cumpre, assim, decidir,

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** O Código do Trabalho aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, que “o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível”, entendendo-se 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”.

**2.2.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

**2.3.** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações: quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

**2.4.** Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

**2.5.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos agora da alínea c) daquele n.º 8.

**2.6.** No caso em apreço, no dia **28 de outubro de 2022**, o trabalhador através do sindicato que o representa remeteu **um pedido de horário flexível** à entidade empregadora - pedido que é complementar a um outro anteriormente apresentado - nos termos do qual, entre o mais, referiu que:

“(…) como se viu no requerimento enviado, o requerente é pai da menor ..., nascida em .../.../2020 e que com ele reside, integrando o seu agregado familiar, como resulta da documentação já enviada. Ora, todos os argumentos trazidos ao requerimento para que fosse concedido ao requerente o horário flexível, é igualmente válido para que o mesmo venha, agora e pela presente, requerer a V. Exas. que, além do horário flexível já concedido, possa também o requerente ter os seus dias de descanso semanal em dias não úteis. Para o efeito, releva a idade da criança em causa, carecendo a mesma de acompanhamento constante e não podendo ser deixada à sua sorte. Por esse motivo, e porque a creche que a menor frequente se encontra apenas aberta em dias úteis, conforme documento também já junto ao processo do requerente, a prestação de trabalho por parte do requerente em dias não úteis é incompatível com a necessária assistência a prestar à filha menor. Assim, face ao exposto, o requerente não tem igualmente com quem deixar a filha durante dias não úteis, sendo incapaz de suportar gastos adicionais que eventualmente proviessem da contratação de outros serviços que colmassem essa impossibilidade (tal como já sucedida nos períodos horários referidos aquando do seu requerimento inicial). Ora, como já acima se referiu, a situação, tal como se encontra no presente, vem trazer um enorme prejuízo para o Requerente, o que não lhe é salvo melhor entendimento, exigível. Mais se refira, e como já aqui foi dito, que o presente pedido apenas não foi imediatamente incluído no requerimento original porquanto o requerente julgou que as suas folgas — e sendo que um dia coincidia já com dia não útil — não poderiam ser alteradas, nos termos do Acordo de Empresa em vigor. Pelo exposto, de forma a permitir a conciliação da vida pessoal com a vida profissional vem o requerente aditar ao já concedido, o presente pedido para que lhe seja autorizada a prática de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do art.º 57º do Código do Trabalho, também no que concerne à fixação dos dias de descanso semanal. Para o efeito, requer-se, além do horário já concedido que para os devidos efeitos legais se considera já concedido, e de modo a salvaguardar a conciliação do seu trabalho com a vida familiar, que os seus dias de descanso semanal coincidam com dias não úteis. (…)”

**2.7.** Em resposta a este pedido, em **11 de novembro de 2022**, a entidade empregadora por carta registada com aviso de receção, manifestou **intenção de o recusar**, nos seguintes termos:

“(…)Primeiramente, há que referir e lembrar que a ... é uma empresa que atua no setor ..., realizando o abastecimento de serviços de ... diretamente nas ..., pelo que os horários e escalas dos trabalhadores são elaboradas e ajustadas de acordo com os horários dos ..., clientes da empresa, que operam 7 dias por semana. Ou seja, para poder operar nesta atividade ..., é imperativo a ... dispor de equipas flexíveis e com disponibilidade horária, cujas escalas, na sua rotação, garantam o fornecimento dos serviços de ... nos 7 dias da semana, assim incluindo sábados

e domingos. Sem esta possibilidade, a empresa não pode operar o que colocaria em causa todos os postos de trabalho em Portugal.

Ainda assim, face ao pedido do trabalhador Sr. ... para realização de horário flexível, nomeadamente, a realização de um horário que implicasse não trabalhar após as 17 horas, a empresa reorganizou as escalas por forma acomodar e aceitar o pedido do Sr. ...

Assim, e para colocar em prática o horário solicitado pelo trabalhador, a entidade empregadora tomou outras medidas e diligências quanto à rotação da escala, detalhadamente:

- a) Foi atribuído ao trabalhador Sr. ..., a realização do horário fixo das 08:00 às 17:00;
- b) A realização deste horário fixo das 08:00 às 17:00, teve como consequência, que o Sr. ... deixasse de poder fazer equipa com o colega e outro motorista Sr. ..., no regime de rotação de escala;
- c) Passando a realizar este horário, o trabalhador Sr. ... passou a não conseguir colmatar as folgas dos restantes trabalhadores das Operações, cujos horários iniciam após as 12:00, o que por si só, representa uma falta de flexibilidade para a operação.

Neste sentido, foi imperativo alterar as folgas do trabalhador Sr. ... de sexta e sábado, para terça e quarta-feira, para que no computo geral da escala de serviço, a atividade da empresa pudesse ser convenientemente assegurada pela equipa.

A preocupação do trabalhador, manifestada no seu pedido inicial, era poder assegurar em termos familiares as horas do dia após o termo do horário da creche (17:00). Nunca referiu em qualquer momento que quisesse alterar os dias de folga, bem sabendo que já tinha uma folga em dia útil (sexta-feira). Ou seja, o trabalhador até aceitou como adequado manter folga em dia útil. Tendo a ... feito alterações para aceitar, como aceitou, esse horário, esse constrangimento do trabalhador ficou ultrapassado. Porém, e como se referiu, para atribuir um horário fixo até às 17:00 horas, foi necessário alterar as escalas.

A atribuição das folgas solicitadas agora pelo trabalhador Sr. ... para sábado e domingo, não poderá, portanto, ser aceite pela entidade empregadora, pois isso representaria outras alterações de fundo à escala de serviço, no que respeita à gestão operacional da equipa de motoristas, o que não é viável.

Esta alteração agora solicitada iria implicar a revisão de outros horários e do regime de folgas de outros trabalhadores, para garantir que na rotação dos diversos horários, todo o serviço prestado às companhias aéreas fosse assegurado. Isto implicaria que alguns trabalhadores deixassem de ter as suas folgas nos dias contratual e atualmente previstos, nomeadamente trabalhadores que

exercem a mesma categoria profissional de motorista, e que, também têm filhos menores de 12 anos, como sejam os trabalhadores ... e ...

Estes trabalhadores têm folgas fixas, individualmente acordadas com os mesmos pelo que não são passíveis de ser alteradas.

Adicionalmente, a alteração das folgas do trabalhador poderá ainda implicar ter de despoletar um processo de recrutamento e a conseqüente admissão de um novo motorista que assegurasse o horário deixado em aberto pelo trabalhador na escala de serviço, o que teria um impacto financeiro para a empresa (pelo acréscimo de custo envolvido, em termos de salários, seguros, segurança social). Uma nova contratação, numa atividade que se desenvolve num mercado altamente competitivo e que depende do controlo de custos, colocaria em causa a rentabilidade e viabilidade da operação e, conseqüentemente os postos de trabalho. Assim, não é razoável nem exigível à empregadora que admita ao seu serviço um trabalhador apenas para colmatar o horário e os dias que o Sr. ... deixaria de fazer. Como se deixou referido, foi possível acomodar o pedido inicial do trabalhador: estabelecer um horário fixo até às 17:00 horas. Alterar agora os dias de folga (quando, inclusivamente, o trabalhador já tinha folga fixa em dia útil e não pediu a sua alteração) não é um pedido que, pelas razões acima, a ... possa acomodar. (...)"

**1.8.** O trabalhador veio pronunciar-se relativamente aos factos que integram a intenção de recusa, no dia **18 de novembro de 2022**, manifestando, no essencial, a sua discordância e mais alegando que "(...) o Requerente não se encontra a solicitar o horário flexível para prejudicar qualquer um dos seus colegas, ou a empresa, nem mesmo para satisfazer interesse pessoal seu, mas tão só para assegurar assistência à sua filha menor que com ela vive em comunhão de mesa e habitação, para a qual deixou de ter outro meio, reiterando a solicitação de horário flexível, nos termos em que já o havia feito e pelos motivos que já havia apresentado. (...)"

**1.9.** Analisada a documentação que instrui o processo entendemos que o pedido do trabalhador consubstancia um novo pedido de horário flexível relativamente ao anterior, com vista à determinação dos dias de descanso semanal que melhor permitem a conciliação da sua vida profissional com o exercício das suas responsabilidades familiares e contém todos elementos legalmente exigidos para a sua apreciação.

**1.10.** Pretende a entidade empregadora, com a presente reclamação, que a CITE reaprecie a conclusão formulada no parecer 3/CITE/2023, referindo agora que a carta do sindicato que consubstancia a apreciação do trabalhador à intenção de recusa, nos termos previstos no artigo 57º, nº 4 do Código do Trabalho, era datada de 18 de novembro (sexta-feira), mas não foi recebida

nessa mesma data, só tendo chegado ao conhecimento da empregadora no dia 25 de novembro, pelo que sempre o envio do processo à CITE dia 30 de novembro se encontrava no prazo de cinco dias após a receção pela empregadora.

**1.11.** Não assiste razão à entidade empregadora, pelo que não pode proceder a sua argumentação.

**1.12.** Com efeito, o nº 5 do artigo 57º do Código do Trabalho, estabelece que: “(n)os cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela CITE, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador”.

**1.13.** O prazo para apreciação do trabalhador está previsto no nº 4 do mesmo artigo, nos termos do qual pode o o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção [da intenção da recusa].

**1.14.** Como referimos, o prazo previsto no artigo 57º, nº 5 do Código do Trabalho é um prazo imperativo pelo que, findos os cinco dias para o/a trabalhador/a apreciar a intenção de recusa, contados a partir da data de receção da mesma [intenção de recusa], quer faça a apreciação ou não, quer reformule o pedido ou apenas o renove, a entidade empregadora (mantendo a intenção de recusar o pedido) deve contar o prazo de mais cinco dias para remeter o pedido de parecer à CITE.

**1.13.** Nos presentes autos, a entidade empregadora não comprova o envio e a receção dos documentos que instruem o processo. Sabemos, porém, que a intenção de recusa aparece datada do dia 11 de novembro de 2023, e que o trabalhador à mesma respondeu (em sede apreciação) no dia 18 de novembro de 2023, o que nos permite concluir que a intenção de recusa foi necessariamente recebida pelo trabalhador em data anterior.

**1.14.** Ora, a entidade empregadora só remete o processo à CITE apenas em 30.11.2022, e por isso sempre depois do termo do prazo legal previsto no n.º 5 do mesmo artigo 57.º, ou seja **depois dos cinco dias contados a partir da data até à qual o trabalhador poderia responder à intenção de recusa** - quer fizesse a apreciação ou não, quer reformulasse o pedido ou apenas o renovasse.

**1.15.** Pelo que, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º o pedido do trabalhador sempre deveria considerar-se aceite nos seus precisos termos.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

### III – CONCLUSÃO

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

**3.1.** Indeferir a presente reclamação e manter o sentido do Parecer n.º 3/CITE/2023.

**3.2.** Comunicar à entidade empregadora e ao trabalhador o teor da presente deliberação.

**3.3.** Recomendar à entidade empregadora que proporcione ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e que, na elaboração dos horários de trabalho, possibilite essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 1 DE MARÇO DE 2023, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**