

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 159/CITE/2023

Assunto: Resposta à reclamação do parecer n.º 159/CITE/2023, 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 empresa da intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares.

Processos n.ºs 469 -FH/2023 e 901 - RP/2023

I

1. Em 27.02.2023, a CITE recebeu dos ..., uma reclamação do parecer referido em epígrafe, aprovado, em 15.02.2023, 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. Ora, na presente reclamação, a entidade empregadora refere, nomeadamente, o seguinte:

- 2.1. *"Consta do V/ Parecer, ponto 3. que "a entidade empregadora, excedeu o prazo de 5 dias a que alude o n.º 5 do art.º 57.º do aludido Código, pois tendo*

a entidade empregadora comunicado à trabalhadora a intenção de recusa do seu pedido, em 11-01-2023, que esta recebeu a 12 ou a 13-01-2023, o prazo para envio á CITE terminava a 23-01-2023, tendo ocorrido em 25-01-2023”.

- 2.2. Em razão do que, referem V. Exas. que se entende que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos. Sucede que, a trabalhadora não recebeu a carta da entidade empregadora no dia “12 ou 13-01-2023”, mas, sim, a 16-01-2023, conforme o aviso de receção e documento que se juntam ao diante para os devidos efeitos legais.*
- 2.3. Assim, por aplicação do n.º 5 do art.º 57.º do C.T., o prazo que a entidade empregadora dispõe para enviar o processo para apreciação do CITE conta-se a partir do fim do prazo para apreciação do trabalhador (fim do prazo do trabalhador - 21-01-2023). Logo, os 5 dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação do trabalhador terminavam a 26-01-2023. Ora, o envio do processo ao CITE ocorreu a 25-01-2023, conforme referem V. Exas.*
- 2.4. Pelo exposto, a entidade empregadora cumpriu pois o prazo previsto no art.º 57.º do C.T. e por isso, não é aplicável ao caso, o disposto na ai. c) do n.º 8 do art.º 57.º, contrariamente ao que é referido no VI Parecer.*
- 2.5. Termos em que, deverá pois ser considerado a intenção de recusa da entidade empregadora, conforme a comunicação enviada e assim, deverão V. Exas. proceder à apreciação da proposta nos termos e para os efeitos do disposto nos n.ºs 5 e 6 do art.º 57.º do C.T. com os legais efeitos”.*

III

- 3.** A CITE no âmbito das suas atribuições e 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 trâmites do procedimento, os prazos de apresentação da intenção de recusa do horário flexível, bem como da remessa do processo à CITE, por parte da entidade empregadora, e respetivas consequências legais, a que alude o artigo 57º do Código do Trabalho.

- 3.1. De facto, a CITE não cometeu qualquer erro, no parecer reclamado, dado que dos documentos constantes do processo que lhe foi remetido, não constava o registo da carta da entidade empregadora, datada de 11.01.2023, dirigida à requerente, com a intenção de recusa do seu pedido de horário flexível.
- 3.2. Na verdade, no que respeita ao prazo de envio do processo à CITE, a entidade empregadora apenas em sede de reclamação apresentou os documentos comprovativos, de que o mencionado envio tinha sido efetuado dentro do prazo legal.
- 3.3. Em virtude de se ter verificado, no âmbito da presente reclamação, não ter ocorrido aceitação tácita do pedido de horário flexível, implica desde logo que a CITE se pronuncie sobre a questão de fundo do mencionado pedido e da respetiva intenção de recusa.

IV

4. No seu pedido dirigido à entidade empregadora em 28.12.2022, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 4.1. Como *“funcionária nesta associação desde 1994, venho por este meio requerer, ao abrigo do Artigo 56.º e Artigo 57.º do Código do Trabalho, a flexibilidade do horário de trabalho, compreendido entre Segunda e Sexta feira, com o horário de 40 horas semanais.*

- 4.2. *Horário que era compreendido entre as 08:00h e as 17:00h e que já exercia desde 2019.*
- 4.3. *Isto tudo de acordo com a informação que a instituição já sabe, tenho uma filha e uma enteada com idades de 3 e 10 anos respetivamente, que vivem comigo e com o meu marido (pai das menores) em comunhão de mesa e habitação.*
- 4.4. *Venho assim, requerer este horário até que elas completem ambas os 12 anos, por não existirem infantários e escolas, com os horários adaptados, e não ter a possibilidade de alguém ficar com elas, ao fim de semana e à noite, informo ainda que o meu marido também trabalha nesta mesma instituição no posto de trabalho idêntico ao meu, com um horário por turnos que implicam trabalhar em vários turnos incluindo os fins de semana”.*

V

5. Em 13.01.2023, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 5.1. *“O que parece resultar do seu pedido não é a fixação de um horário flexível mas, sim, impedir o trabalho com escala de turnos ro...ivos, tal como acordou previamente com a entidade empregadora por Aditamento ao Contrato de Trabalho, celebrado a 16-12-2019. Assim, o pedido de V. Exa, salvo melhor opinião, não consubstancia um pedido de “horário flexível” na verdadeira aceção e nos termos dos artigos 56.º e seguintes do Código do Trabalho.*
- 5.2. *A trabalhadora não instruiu o pedido de acordo com as alíneas a) e b) do n.º 1 do artº 57.º do Código do Trabalho.*

- 5.3. *A entidade empregadora não desconhece, e é sensível, a toda a matéria dedicada à proteção da parentalidade e à possibilidade de horário de trabalho flexível para trabalhadores com responsabilidade familiares. Contudo, existem exigências imperiosas do funcionamento da empregadora que não permitem aceitar o pedido de V. Exa.*
- 5.4. *A empregadora é uma ..., sem fins lucrativos, de Utilidade Pública - conforme se alcança da certidão registo comercial.*
- 5.5. *A Associação detém um ..., misto, cujas missões consistem, entre outras, no ..., de acordo com o artº 3.º do D.L. .../2007, de 27 de junho.*
- 5.6. *A atividade da empregadora está pois, inserida na atividade de Proteção Civil, que é desenvolvida com a finalidade de prevenir ... quando aquelas situações ocorram.*
- 5.7. *A trabalhadora desempenha as funções de ..., competindo-lhe, portanto, desempenhar todas as funções com vista a assegurar as missões próprias do ... suprarreferidas, possuindo aptidão para estas funções e, nomeadamente, detendo as condições ... (...).*
- 5.8. *A trabalhadora está integrada na escala de serviço das ... (...) existentes na ... empregadora. As ... são ..., coordenadas pelo ..., sediadas nos ... que se destinam à ... que necessitam de assistência durante o ... e cuja tripulação é constituída por 2 elementos, um deles com a formação ... e outro, com formação, no mínimo,*
- 5.9. *A escala de serviço das ... têm 4 trabalhadores, ..., sendo que a trabalhadora está escalada para uma das ...,*

- 5.10. *A Associação empregadora efetua o ..., diária e ininterruptamente, durante todos os dias da semana, à razão de 30 emergência diárias, entre 650/700 emergências por mês, sendo aliás, um dos ... com mais ...*
- 5.11. *A atividade da Associação empregadora é pois de laboração contínua, e o ... não se compadece com interrupções, fins de semana, feriados ou festas, pelo que, a atividade dos ... tem que ser prestada, também, durante estes dias, no interesse público.*
- 5.12. *Para tanto, o trabalho dos ... que tripulam as ... tem que ser organizado segundo o esquema de turnos rotativos, de forma a que durante todas as horas do dia possam existir efetivos para tripular as respetivas ...*
- 5.13. *Os turnos das 2 ... foram organizados, durante o mês de janeiro, em dois: das 08:00h às 16:00h; das 16:00h às 00:00h (de segunda a segunda, com gozo de 1 fim de semana por mês - (sendo o restante turno, no turno, das 00:00h às 08:00h assegurado por 2 outros funcionários, ...).*
- 5.14. *Pelo que, a empregadora tem absoluta necessidade da trabalhadora, dentro do horário supra referido, para assegurar a tripulação de uma das ..., sendo que não pode prescindir da mesma, sob pena de ficar sem tripulação de uma das ... e ter que negar o ...*
- 5.15. *Na Associação empregadora existem mais 17 ..., dois deles operadores de comunicações, mas, que integram a ... (...) criada através de Protocolo assinado entre a Associação e a ..., para garantia de uma força de intervenção que garante a operacionalidade e disponibilidade com as missões exclusivas de assegurar, em permanência, serviços de socorro às populações dentro dos limites da sua área de intervenção ou fora dela, sempre que solicitado, entre outras: ..., em segunda intervenção, ..., não podendo*

substituir-se aos acordos com o ...; minimização de riscos em situações de ocorrência de ...; colaboração com atividades de proteção civil e outras.

- 5.16. *Estes trabalhadores estão adstritos aos serviços da referida ..., também eles com horários em turnos rotativos, e, não podem ser “deslocados” para o serviço de transporte ... coordenado pelo ..., só o sendo, em casos excecionais, para evitar a ...*
- 5.17. *A empregadora não pode, pois substituir a trabalhadora por outro qualquer trabalhador, pelas razões alegadas nos três últimos pontos, e porque, também eles têm horários por turnos rotativos e trabalho ao fim de semana.*
- 5.18. *Acresce ainda que, o horário sugerido pela trabalhadora (08:00h às 17:00h) era um horário fixado para o transporte ..., a que a trabalhadora chegou a estar adstrita mas, que, deixou de existir na Associação empregadora.*
- 5.19. *Na verdade, a empregadora já não possuiu contratos para transporte de ... (a ..., etc)., pelo que, é completamente impossível à empregadora atribuir à trabalhadora o referido horário.*
- 5.20. *Resta acrescentar, que a trabalhadora tem perfeita consciência da profissão e da atividade que desempenha, assim como o seu marido, que recentemente concorreu e integrou a ... (... criada pela Portaria 322/2021 de 29 de dezembro) em funcionamento no ..., pelo que, o casal deve organizar a sua vida familiar de forma a que possam cumprir com as obrigações que, voluntariamente, assumiram.*
- 5.21. *As objetivas razões ora concretizadas constituem exigências imperiosas pelas quais, a empregadora não pode aceitar o pedido formulado pela trabalhadora, sendo pois, intenção da empregadora recusar o mesmo, enviando o processo para o CITE para emissão de Parecer”.*

VI

6. Em 17.01.2023, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando e esclarecendo melhor o seu pedido e refutando os argumentos da entidade empregadora.

VII

7. O artigo 56.º, n.º1 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”*.

7.1. 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.º1 do artigo 59.º da C.R.P.).

7.2. Para que o trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º 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”.

7.3. Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pela entidade empregadora com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento

da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador/a se este for indispensável, (artigo 57.º n.º2 do CT).

7.4. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º2 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”*.

7.5. 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”*.

7.5.1. O n.º4 do citado artigo 56.º estabelece que *“o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar 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”*.

7.6. Recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos/as trabalhadores/as, 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.

- 7.7. No que respeita aos fins de semana, os artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho definem os conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho, que estão subjacentes à definição de horário flexível, a que aludem os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 7.8. Com efeito, o artigo 198.º do CT refere que *“o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho”*.
- 7.9. O n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende *“por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal”*. E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que *“o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”*.
- 7.10. A este propósito, ensina o prof. Monteiro Fernandes, que *“o horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e de saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso”* [pág. 336 da 12ª edição (2004), da sua obra “Direito do Trabalho”].
- 7.11. No que se refere ao horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, é de salientar que dentro do citado horário flexível cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de

trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

- 7.12.** Assim, ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.
- 7.13.** Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador, se concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do trabalhador, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente processo à CITE, a entidade empregadora cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º.
- 7.14.** Na verdade, 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.
- 7.15.** Ora, 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 Associação 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.

VIII

Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE, relativamente ao parecer reclamado, face à apresentação, na presente reclamação, de prova relativamente ao cumprimento dos prazos em causa, 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 159/CITE/2023, aprovado em 15.02.2023, desfavorável à intenção de recusa dos ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., por forma a que, tendo em consideração as normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do seu serviço, a trabalhadora requerente possa gozar, o máximo possível, o horário que solicitou, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalha.

APROVADA EM 26 DE ABRIL DE 2023, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.