

## RESPOSTA À RECLAMAÇÃO PARECER N.º 493/CITE/2023

**Assunto:** Resposta à Reclamação do Parecer n.º 493/CITE/2023, referente ao processo de flexibilidade de horário n.º CITE-FH/2180/2023, aprovado por unanimidade dos membros da CITE presentes na reunião de 24 de maio 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-2758/2023**

### I – OBJETO

1.1. Por correio eletrónico datado de 09.06.2023, a CITE recebeu da entidade empregadora ... reclamação do Parecer n.º 493/CITE/2023, nos termos que a seguir se transcrevem:

“(…)

**ASSUNTO:** RESPOSTA – PEDIDO DE HORÁRIO FLEXÍVEL DO TRABALHADOR ...

**V/ Ref: CITE-FH/2180/2023 | Processo n.º CITE-FH/2180/2023**

\*\*\*

Exmos. (as). Senhores(as),

De acordo com o Processo n.º CITE-FH/2180/2023, no seguimento do Ofício recebido com a V/ Ref: S-CITE-6167/2023, tendo sido emitido um parecer desfavorável relativo ao pedido de horário flexível do nosso trabalhador Sr. ... da ..., que mereceu a N/ melhor atenção, serve o presente para solicitar mui respeitosamente a V. Exas. a reapreciação do parecer emitido, pelos seguintes fundamentos:

1. O parecer de sentido desfavorável à recusa do pedido de horário flexível, emitido por V. Exas., tem como fundamento o seguinte: “a entidade empregadora violou a disposição prevista no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, ou seja, nos cinco dias subseqüentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, deveria enviar o processo para a CITE, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.”

2. Como consequência, concluiu assim que “atento o disposto na alínea a) e c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que determina que, caso a entidade empregadora não comunique a intenção de recusa no prazo de vinte dias após a receção do pedido, ou, nos cinco dias subseqüentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, não enviar o processo para a CITE, considera-se que aceitou o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos”, tendo emitido um parecer desfavorável à recusa da entidade empregadora, relativo ao pedido de horário flexível.

3. Sem embargo de respeitar as considerações feitas pelo Ilustre Comité de membros da CITE, pelas razões que melhor se exporão infra, estas não procedem, quer de facto, quer de Direito, conforme se passará a demonstrar.

**A. DA DATA DE RECEÇÃO DO PEDIDO DO TRABALHADOR**

4. Durante o mês de fevereiro do presente ano, o nosso Colaborador ... procedeu a alguns contactos informais, pelos canais internos da empresa, no sentido de solicitar um turno diferente daquele em que se encontrava, com fundamento em motivos familiares.
5. Estes pedidos informais, que não revestiram forma escrita, foram tratados pela sua Chefia e pelos Recursos Humanos com a melhor atenção, tal como são tratados todos os pedidos dos colaboradores internos na ...
6. Durante esse período, foram feitos ajustes ao horário do trabalhador, ainda que de forma temporária, para ir de encontro às necessidades pessoais e familiares do respetivo Colaborador, como é, aliás, prática habitual na empresa, onde todos os pedidos são tratados com zelo e diligência por toda a equipa ...
7. Contudo, entendeu o Colaborador que estes pedidos, que foram acolhidos temporariamente, poderiam revestir uma natureza mais permanente, compatível com as suas responsabilidades familiares; nesse sentido, após contactos internos, foi informado ao Colaborador que existia essa impossibilidade de ajustar os seus horários aos turnos definidos internamente.
8. Ora, sempre se diga essa impossibilidade resulta do facto da ... ter uma autorização de laboração contínua, publicada no Boletim de Trabalho e Emprego n.º ..., datado de .../.../..., tendo sido celebrado, para o efeito, Acordos Laborais entre a Direção e a Comissão de Trabalhadores da ... onde se acordaram a implementação de esquema de turnos de laboração contínua, aplicado a todos os trabalhadores, não podendo assim definir outros esquemas de turnos a cada trabalhador conforme as suas necessidades individuais, como melhor se demonstrará infra.
9. Sem prejuízo, a ... ajustou, na medida do possível, os turnos de trabalho do Colaborador, como é prática habitual; a crescer, a equipa dos Recursos Humanos informou o Colaborador dos seus direitos, nomeadamente do pedido de horário flexível nos termos legais, assim como dos elementos que deveria incluir no seu pedido.
10. Face o exposto, por correio eletrónico, datado de 06.03.2023, o trabalhador submeteu o seu pedido de flexibilidade de horário à entidade empregadora, nos termos do qual solicitou a atribuição de horário flexível, contendo uma carta em anexo datada de 15 de fevereiro de 2023, cuja cópia se junta como **DOC. 1** e se dá reproduzido para todos os efeitos legais.
11. Contudo, este pedido do trabalhador continha irregularidades, situação que prontamente a equipa de Recursos Humanos da ... detetou e, em consequência, informou o Colaborador para regularizar a situação, tanto por via de contacto telefónico como por via de correio eletrónico (cfr. DOC. 1).
12. Por correio eletrónico, datado de 08.03.2023, pelas 18:21 – ou seja, já após o horário de referência interna para estes efeitos –, o Colaborador voltou a enviar o respetivo pedido, voltando uma vez mais a conter irregularidades, tendo sido informado, uma vez mais, no dia seguinte, às 08:21, pela equipa de Recursos Humanos, dos elementos que deveriam conter o seu pedido (cfr. DOC. 1).
13. Por correio eletrónico, datado de 09.03.2023, pelas 14:57, o Colaborador renovou o envio do respetivo pedido, nesta data com algumas retificações entretanto feitas pelo próprio (cfr. DOC. 1).
14. Neste sentido, para os efeitos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, o pedido do trabalhador apenas deverá iniciar em **09.03.2023**, para todos os efeitos legais.

## **B) DO NÃO CUMPRIMENTO DOS REQUISITOS LEGAIS**

15. Conforme se demonstra supra, sempre se dirá que a ser considerado os (vários) pedidos feitos pelo Colaborador, que não são legalmente admissíveis, por não cumprirem os requisitos legais dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, nomeadamente:

- a. Declaração que comprove que tem um 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 (n.º 1 do artigo 56.º);
- b. Pedido por escrito (n.º 1 do artigo 57.º);
- c. Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável (alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º);
- d. Declaração do qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação (alínea i), b) do n.º 1 do artigo 57.º);

16. Sempre se diga que o trabalhador fez vários pedidos prévios ao pedido datado de 09.03.2023 que não legalmente admissíveis, na medida em que não estavam cumpridos os requisitos legais.

17. Pelo que, seguindo a linha de raciocínio do Parecer, o ponto 1.4. não deve ser acolhido – ainda que os membros da CITE não tinham, à data, em posse os documentos para aferir da não admissibilidade, mas tendo agora a descrição dos factos e de todos os elementos –, pelo que o pedido de horário flexível não é admissível nos termos legais.

18. Sem prejuízo, e mesmo considerando o pedido datado de 09.03.2023, o que por mera cautela se equaciona, o Colaborador apresentou os seguintes documentos: a. Carta com pedido de horário flexível compatível com as responsabilidades familiares, com os elementos previstos no n.º 1 da norma indicada;

b. Declaração sob compromisso de honra da progenitora dos filhos;

c. 2 (duas) Declarações, cada uma respeitante a cada filho, emitidas pelo Agrupamento de Escolas de ..., da Escola Básica da ...;

d. Cópia do Acordo sobre a regulação das responsabilidades parentais, cuja decisão se encontra homologada e devidamente registada na Conservatória do Registo Civil do ...

19. Estes documentos foram enviados em e-mails separados à equipa de Recursos Humanos e, como referido, alguns destes documentos foram solicitados diretamente pela Equipa ao Colaborador, na medida em que não reunia todos os requisitos legais.

20. Sem prejuízo, tanto o pedido de horário flexível como a declaração sob compromisso de honra da progenitora dos filhos não estão assinados – nem de forma presencial nem de forma eletrónica, pelo que nos termos legais não é possível atribuir a sua idoneidade e validade e, em consequência, não podem revestir eficácia probatória de forma legal por esta via.

21. A acrescer a estas irregularidades, no pedido formulado pelo Colaborador é **totalmente omissos quanto à indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável – na medida em que um pedido de horário flexível não pode vigorar ad eternum –, ao abrigo da alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código de Trabalho.**

22. Quer isto significar que o pedido de horário flexível feito pelo Colaborador – mesmo considerando o pedido datado de 09.03.2023 – não reúne os requisitos legais do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, devendo por isso ser indeferido liminarmente pelas irregularidades apresentadas.

### **C) DO CUMPRIMENTO DOS PRAZOS DE NOTIFICAÇÃO**

23. Contrariamente a tais ditames, na realidade, entende a ... que cumpriu as disposições previstas no artigo 57.º do Código do Trabalho, senão vejamos.

24. Ora, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, é certo que é previsto “No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.”; contudo, define o n.º 4 que “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.”

25. A ... antes de emitir uma decisão, agiu sempre em boa-fé e com bom senso com o Colaborador, tendo para o efeito aceite pedidos seguidos do Colaborador, com o mesmo propósito, sempre no sentido do mesmo apresentar todos os requisitos legais no seu pedido – algo que, como se demonstrou, não se verificou em vários pedidos prévios (os primeiros deles, de forma verbal).

26. Nestes termos, a equipa de Recursos Humanos comunicou ao Colaborador a sua intenção de recusa, pelos argumentos aqui uma vez mais vertidos, durante o mês de março de 2023.

27. Sendo que nessa comunicação, para além de explicar ao trabalhador da impossibilidade de atender ao seu pedido no horário proposto –, apontou outras soluções juntamente com o seu TEAM LEADER e restantes colegas de trabalho.

28. Uma dessas soluções foi efetivamente acolhida, em vários dias de trabalho do Colaborador, durante o mês de maio de 2023.

29. Por esse motivo, a ... tentou, por todos os meios, acolher o pedido do Colaborador, sendo que uma empresa, com mais de 800 trabalhadores, é humanamente impossível fazê-lo em tão curto espaço de dias.

30. No dia 27 de março de 2023, a equipa dos Recursos Humanos recebeu a confirmação das respetivas áreas da impossibilidade de “encaixar o horário pretendido pelo colaborador”, por inexistir,

31. Tendo, em alternativa, sido apontado um horário muito próximo do proposto pelo Colaborador – entre as 07h00 e as 15h30 –, o que sempre consubstanciaria uma aceitação parcial para todos os efeitos legais, cuja cópia do referido e-mail interno se junta como **DOC. 2** e se dá reproduzido para todos os efeitos legais.

32. No dia 29 de março de 2023, a equipa de Integrity, Risk Management, Compliance & Legal emitiu a decisão final, tendo sido entregue na respetiva área para entrega, de forma presencial, ao respetivo Colaborador – como é prática habitual quando se tratam de pedidos deste teor – e cuja cópia do referido e-mail interno, com o respetivo Anexo onde faz constar a Decisão Final de recusa, se junta como **DOC. 3** e se dá reproduzido para todos os efeitos legais.

33. Pelo que, com efeito, a ... emitiu a sua decisão no dia 29 de março de 2023 (cfr. DOC. 3), tendo o Colaborador sido informado nessa data da Decisão da recusa – como o próprio, em boa-fé, poderá corroborar –, o que consubstancia o cumprimento do prazo legal estipulado no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

34. Sendo que só na semana seguinte a equipa de Recursos Humanos teve a informação de que o Colaborador não assinou um comprovativo de receção da respetiva carta com a Decisão Final, de forma presencial como é prática habitual; com efeito, e por cautela, enviou a respetiva carta por correio registado, para a morada do Colaborador, alterando a data do documento para a nova data efetiva do envio.

35. Resulta evidente que a ... atuou com zelo, diligência e bom senso durante todo o processo, entendendo assim que não pode ser prejudicada por um mero requisito formal que, como aqui se demonstra, cumpriu!

36. Sendo que, como demonstrando supra, a existir a violação de uma disposição, essa violação sempre caberá ao Colaborador no pedido, pela violação dos requisitos legais enunciados no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

37. Nestes termos, tendo a ... informado o trabalhador da sua intenção de recusa, em Decisão Final emitida a 29 de março de 2023 (cfr. DOC. 3), tendo aguardado o decorrer do prazo de 5 (cinco) dias para apreciação do Colaborador, a partir da receção da carta por este, nos termos da parte final do n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

38. O Colaborador, tendo sido interpelado da intenção de recusa, nada disse.

39. Com efeito, a ... remeteu uma cópia do pedido precisamente para a CITE, para apreciação a fim de cumprir o disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código de Trabalho.

40. Dessa forma, entende muito respeitosamente que a ... cumpriu todas as disposições legais do procedimento, tendo atuado sempre em boa-fé e bom senso com o Colaborador.

Ainda que não se conceba, mas que por mera cautela se equaciona, sempre se diga que,

**D) DA IMPOSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DO HORÁRIO PROPOSTO PELO TRABALHADOR / CONSEQUÊNCIAS NO FUNCIONAMENTO DA EMPRESA E NOS COLEGAS DE TRABALHO**

41. A este propósito, atenta o disposto no n.º 2 do artigo 57.º do Código de Trabalho que “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.”

42. O Colaborador solicitou, na carta enviada, que fosse atribuído um horário com “início às 7:30 horas e termino às 16:30 horas” ou, em alternativa, a “possibilidade de atribuição do horário de trabalho entre as 8:00h e as 16:00h”.

43. Desde logo, resulta evidente que o horário proposto em alternativa não é admissível em termos legais, na medida em que não respeita as normas referentes ao intervalo de descanso no período de trabalho diário, ao abrigo do artigo 213.º do Código do Trabalho e das normas constantes do Contrato Coletivo de Trabalho da ... aplicável aos trabalhadores.

44. No que diz respeito ao primeiro horário solicitado pelo Colaborador, pese os esforços da ... em satisfazer as necessidades do Colaborador, informa que inexistente qualquer horário compatível com as propostas feitas pelo Colaborador; com efeito, não é possível aceitar o pedido nos moldes em que foi feito, pela impossibilidade face às exigências imperiosas do funcionamento da empresa e de acordo com o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

45. Mesmo que fosse essa a vontade da ..., esta encontra-se obrigada a cumprir os Acordos Laborais entre a Direção e a Comissão de Trabalhadores da ..., na sequência da autorização de laboração contínua, publicada no Boletim de Trabalho e Emprego n.º ..., datado de .../.../..., onde se acordaram a implementação de esquema de turnos de laboração contínua, aplicado a todos os trabalhadores, não podendo assim definir outros esquemas de turnos a cada trabalhador conforme as necessidades individuais, como melhor se demonstrará infra.

46. Pelo que o pedido do Colaborador é impossível de acolher, não tendo a ... outra possibilidade senão a recusa do pedido, ao abrigo do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

47. Por esse motivo, não é de presumir as extraordinárias consequências negativas de uma aceitação do referido pedido do Colaborador, na medida em que a atribuição desse horário ao Colaborador acarretaria fortes consequências: a. A necessidade de reajustamento e distribuição das equipas, numa sobrecarga de trabalho para os outros trabalhadores, que têm de assegurar, além do seu próprio trabalho, também o trabalho do Colaborador no horário fora do turno;

b. Eventualmente a possibilidade de recorrer a trabalho suplementar dos demais colaboradores, para colmatar o horário flexível do Colaborador.

48. Sendo que, em ultima ratio, uma aceitação unilateral do pedido manifesta uma proteção inadequada e exagerada da figura do trabalhador, à luz das normas gerais do Código de Trabalho português, na medida em que: a. Do ponto de vista do Colaborador, os motivos familiares elencados pelo trabalhador são, na verdade, transversais à grande maioria dos trabalhadores e colegas de trabalho que são, também eles, progenitores;

b. Do ponto de vista da entidade empregadora, implicaria um total desrespeito pelo cumprimento do seu horário de trabalho, pelos Colegas de trabalho e evidenciando uma desconsideração dos interesses da Empresa, cujo normal funcionamento fica prejudicado.

49. Pelo conseguinte, por esta via – o que não se concebe mas que por mera cautela se equaciona -, o pedido do Colaborador deverá ser recusado.

#### **E) DA ACEITAÇÃO PARCIAL DO PEDIDO DE HORÁRIO FLEXÍVEL INTERNAL**

50. Como referido supra, “O Colaborador solicitou, na carta enviada, que fosse atribuído um horário com “início às 7:30 horas e termino às 16:30 horas” ou, em alternativa, a “possibilidade de atribuição do horário de trabalho entre as 8:00h e as 16:00h”.

51. Sendo que só o primeiro horário seria abstratamente admissível em termos legais, a ... propôs o seguinte horário, bastante aproximado ao pedido efetuado e de acordo com os horários em vigor na empresa, a saber: Horário de Trabalho com início às 7h00 e com término às 15h30.

52. O que, para todos os efeitos legais, sempre consubstancia uma **aceitação parcial do pedido** do Colaborador.

53. A crescer, como referido, o Colaborador já adaptou o seu horário de trabalho, de acordo com as suas necessidades pessoais e familiares, acolhido em vários dias de trabalho do Colaborador, durante o mês de maio de 2023.

54. Tendo, inclusive, a Chefia estado sensibilizada para os atrasos (periódicos) do Colaborador, sempre que necessita por motivos familiares, não procedendo a qualquer desconto da sua remuneração ou a atribuição de qualquer falta injustificada.

55. Pelos factos descritos, a ... demonstra pela presente que sempre colabora com os seus Trabalhadores e está disponível para reajustar o horário do Colaborador, na medida do possível, de modo a satisfazer as necessidades familiares elencadas,

56. Sendo que o horário proposto é, na verdade, muito aproximado, na medida em que implica apenas a uma entrada 30 minutos mais cedo que o horário proposto pelo Colaborador e, a crescer, ainda beneficia de uma saída 1 hora mais cedo do que o proposto – o que parece totalmente adequado e proporcional ao caso em concreto, em conciliação do funcionamento da empresa e das responsabilidades familiares do Colaborador.

57. Face o exposto, serve o presente para solicitar a V. Exas., muito respeitosamente, a reapreciação do parecer emitido, tendo por base a nova factualidade descrita, à luz do disposto nos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

#### **NESTES TERMOS, E NOS MAIS DE DIREITO, REQUER-SE A V. EXA.:**

**a) Se dignem a emitir um parecer favorável à recusa da entidade empregadora ..., relativo ao pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ..., por violação dos requisitos legais do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho;**

**Caso assim não se entende, o que por mera cautela se equaciona:**

***b) Se dignem a emitir um parecer favorável à recusa da entidade empregadora ..., relativo ao pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ..., com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.***

***Caso assim não se entende, o que por mero raciocínio se equaciona:***

***c) Deve ser determinado um parecer favorável a uma aceitação parcial do pedido do trabalhador, no horário de Trabalho com início às 7h00 e com término às 15h30, que permitirá a não afetação do funcionamento da empresa e a conciliação, à luz do princípio da proporcionalidade, com as responsabilidades familiares do respetivo Colaborador.***

***(...)***

**1.2.** Atenta a discussão de direito manifestada na presente reclamação, não foi efetuado o contraditório com o trabalhador requerente, nos termos das disposições conjugadas dos artigos 192.º, n.º1 e 87.º do Código de Procedimento Administrativo.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Conforme decorre, atualmente, do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, os Estados Membros designam um ou mais órgãos para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo.

**2.2.** A CITE é, desde 1979, a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

**2.3.** Esta Comissão, sua composição e respetivas competências encontram-se previstas na alínea d) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, cabendo-lhe apreciar os requisitos processuais, bem como o motivo justificativo da intenção de recusa, pelo empregador, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos, a que se referem os artigos 56.º e 57.º do CT, constantes do Parecer n.º 706/CITE/2021, que aqui se dão por integralmente reproduzidos.

**2.4.1.** A CITE tem uma composição tripartida e equilátera, constituída por representantes do Estado, representantes das associações sindicais e representantes das associações patronais.

**2.4.1.** A CITE “*é composta por um representante do ministério com atribuições na área do emprego, que preside; um representante do ministério com atribuições na área da igualdade; um representante do ministério com atribuições na área da Administração Pública; um representante do ministério com atribuições na área da solidariedade e segurança social; dois representantes de cada uma das associações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social e um representante de cada uma das associações patronais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social*” – n.º 1 do artigo 6.º do citado Decreto-Lei n.º 76/2012.

**2.4.2.** Os pareceres, prévios ou outros, emitidos pela CITE, são sempre votados em reunião plenária pela maioria legal dos seus membros, nos termos previstos nos artigos 14.º a 28.º do Código do Procedimento Administrativo, revestindo sempre a forma de deliberação colegial, que expressa uma vontade conjunta – artigo 10.º do mesmo Decreto-Lei n.º 76/2012.

**2.4.3.** De referir também que as deliberações da CITE constituem pareceres obrigatórios votados por um órgão colegial que detém competência exclusiva, como acontece no caso agora objeto de reclamação, para a emissão de “parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos” – alínea d) do artigo 3.º do mencionado Decreto-Lei n.º 76/2012, e n.º 5 a 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho (CT).

**2.5.** Em caso de intenção de recusa do pedido de horário flexível formulado pelo/a trabalhador/a, se for considerado que a entidade empregadora não demonstrou suficientemente as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, conforme determina o n.º 2 do mencionado artigo 57.º, a CITE emite parecer desfavorável, o que aconteceu no processo sub judice, objeto da presente reclamação.

**2.6.** Não obstante o n.º 7 do aludido artigo 57.º do CT prever expressamente o reconhecimento judicial da existência de motivos justificativos, tem sido aceite pela CITE reclamação das suas deliberações, ao abrigo do disposto nos artigos 184.º e seguintes do Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro, que aprovou o Código do Procedimento Administrativo (CPA) permitindo que as partes apresentem reclamação das suas deliberações, com base em qualquer incorreção, irregularidade, ilegalidade ou inconveniência do ato administrativo, que, por hipótese, possa ter ocorrido no exercício das competências que lhe estão atribuídas.

**2.7.** Assim, entende a entidade empregadora que o Parecer n.º 493/CITE/2023, aqui em apreço, padece de vício de lei, por erro nos pressupostos de facto e de direito, que o ferem de nulidade.

**2.8.** Com efeito, refere a entidade empregadora que o trabalhador submeteu o seu pedido de flexibilidade de horário à entidade empregadora por correio eletrónico datado de 06.03.2023, pedido que continha irregularidades, tendo em 08.03.2023, o trabalhador remetido novo pedido, após solicitação da entidade empregadora, para correção dessas anomalias.

**2.9.** Em 09.03.2023 e após nova solicitação da entidade empregadora para correção da data constante do pedido, é novamente comunicado ao trabalhador o envio do pedido com a correção da data, correção que o trabalhador fez nesse mesmo dia 09.03.2023.

**2.10.** Acrescenta a entidade empregadora, que tanto o pedido de horário flexível como a declaração sob compromisso de honra da progenitora dos filhos não estão assinados – nem de forma presencial nem de forma eletrónica, pelo que nos termos legais não é possível atribuir a sua idoneidade e validade e, em consequência, não podem revestir eficácia probatória de forma legal por esta via e, por outro lado, pedido formulado pelo Colaborador é totalmente omissivo quanto à indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável.

**2.11.** Considerando, desta forma que o pedido formulado não reúne os requisitos legais do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, devendo por isso ser indeferido liminarmente pelas irregularidades apresentadas.

**2.13.** Em face do exposto requer a entidade empregadora que a CITE considere que a resposta da requerente ao trabalhador foi enviada dentro do prazo e, conseqüentemente seja anulado o parecer em crise e seja emitido novo parecer, agora com base nos argumentos de fundo aduzidos pelas partes.

Vejamos,

**2.12.** No nosso entendimento, não assiste qualquer razão à entidade empregadora, porquanto consideramos que o pedido do trabalhador se mostra em sintonia com as disposições legais aplicáveis.

**2.13.** Começando pela declaração de comunhão de mesa e habitação, dispõe o artigo 57.º do Código do Trabalho, que o/a trabalhador/a deve solicitar a prestação de trabalho em regime de horário flexível, por

escrito, com a antecedência de 30 dias, com a declaração de que vive com o/a menor em comunhão de mesa e habitação.

**2.14.** Ora, tal como consta do pedido formulado pelo trabalhador na carta datada endereçada verifica-se que o trabalhador **expressamente declarou** viver em comunhão de mesa e habitação com os seus filhos.

**2.15.** Na verdade, não tendo o legislador distinguido sobre a forma da declaração, nem especificando se essa declaração deve ser expressa ou tácita, se pode ser feita pelo/a próprio/a ou se deve ser emitida por entidade terceira, em nosso entendimento mostra-se suficiente, para cumprimento do requisito legal, a apresentação por parte do trabalhador de uma declaração simples, emitida pelo próprio, de que vive em comunhão de mesa e habitação com a criança, pois onde o legislador não distinguiu, não cabe ao intérprete fazê-lo.

**2.16.** Na verdade, extrapola totalmente o espírito e a letra da lei, a interpretação de que o pedido de trabalho em regime de horário flexível carece “*da junção obrigatória da declaração, emitida pela junta de freguesia da sua residência, que atesta a composição do seu agregado familiar*”.

**2.17.** Acresce que na relação contratual entre o trabalhador e a entidade empregadora existe um dever de boa-fé que impõe às partes, nomeadamente, dizer a verdade, pelo que, caso a declaração do trabalhador fosse falaciosa (o que nunca esteve em causa) a entidade empregadora sempre podia lançar mão do poder disciplinar que detém.

**2.18.** Quanto ao prazo de duração do horário flexível, ainda que o trabalhador não o tenha referido, se o requerente não refere prazo para que o pedido perdure, o mesmo não é inviabilizado. Isto porque a CITE parte do pressuposto que o trabalhador quer o solicitado pelo limite máximo permitido por lei, ou seja, até ao 12.º aniversário da criança mais nova – cf. artigo 56.º/1 do CT. Ou seja, nas situações em que os/as trabalhadores/as não indicam nos requerimentos prazo de duração, é entendimento da CITE que tal prazo se estende até às crianças perfazerem 12 anos de idade.

**2.19.** Afastada que se mostra a questão dos requisitos aplicáveis ao pedido de horário flexível e a forma de efetivação dos mesmos, importa agora entrar na questão que se cinge à natureza jurídica do prazo para comunicar a decisão referente ao pedido de horário flexível.

**2.20.** Efetivamente, e no que ao caso interessa, por correio eletrónico datado de 09.03.2023, o requerente apresentou o pedido de horário flexível, cumprindo com todos os requisitos legais. Dispõe o n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância do prazo indicado, considera-se que o empregador aceita o pedido do/a trabalhador/a, nos seus precisos termos, de acordo com o fixado na alínea a) do n.º 8 daquele preceito legal.

**2.21.** Ainda que se tenha em conta a data de 09.03.2023 e não de 08.03.2023 como a data de receção do pedido do requerente, a entidade empregadora detinha até ao dia 29.03.2023 para comunicar a sua decisão, não existindo no processo remetido à CITE, seja em sede de reclamação seja em sede de pedido de parecer prévio, qualquer documento do qual conste que a intenção de recusa não foi notificada noutra data que não seja a do correio registado em 06.04.2023, o que leva à aplicação da cominação legal prevista na alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do trabalho e que o Parecer ora reclamado reconheceu.

**2.22.** Ainda assim, e dando por autêntica a versão da entidade empregadora que o trabalhador teve conhecimento da decisão de recusa em 29.03.2023, mas que não assinou o protocolo interno, o prazo previsto para envio do processo à CITE, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do CT, terminaria em 10.04.2023, contudo, o processo só foi remetido por correio registado em 03.05.2023.

**2.23.** Por outro lado, e ainda que novamente se considere, hipoteticamente, o referido no ponto precedente e que a entidade empregadora deixou decorrer o prazo de 5 dias e que o trabalhador não se considerou notificado da intenção de recusa, e tendo a entidade empregadora, conforme sua alegação em sede de reclamação, *por mera cautela*, enviado carta registada ao trabalhador, datada de 06.04.2023, e levantada pelo requerente em 17.04.2023, o prazo de envio do processo à CITE terminaria a 01.05.2023, dia coincidente com um feriado nacional, transferindo-se, por conseguinte, o ultimo dia do prazo, para o 1.º dia útil seguinte, ou seja, 02.05.2023, porém, o processo foi remetido à CITE, por correio registado em 03.05.2023 (1 dia após o decurso do prazo previsto no n.º 5 do artigo 57.º do CT), ultrapassando assim, o prazo legal previsto no n.º 5 do artigo 57.º do CT.

**2.24.** Ora, o prazo previsto no n.º 3 do artigo 57.º do CT, trata-se, inequivocamente, de um prazo imperativo pelo que, decorridos os 20 dias para a entidade empregadora comunicar a decisão ao trabalhador, quer solicite a junção de elementos que visem a correta instrução do pedido ou não, o

empregador deve comunicar a sua decisão relativa ao pedido de horário flexível à trabalhadora requerente.

**2.25.** A imperatividade do prazo previsto no n.º 5 do artigo 57.º - remessa do processo à CITE, aplica-se de igual forma, conforme consta do ponto precedente.

**2.26.** Outro entendimento além de não ter correspondência com a letra da lei, permitiria o recurso a expedientes vários, que poderiam comprometer a autorização de trabalho em regime de horário flexível, dilatando os prazos sucessivamente e postergando a decisão e, em última análise a emissão de parecer pela CITE, o que desvirtua o direito do/a trabalhador/a ao horário flexível nos moldes consagrados.

**2.27.** Por este motivo, o legislador fixou a cominação prevista na alínea a) e alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do CT e que se traduz na aceitação do pedido nos seus precisos termos pelo empregador, sempre que exista a inobservância do prazo de 20 dias para comunicar a sua decisão.

**2.28.** No procedimento para autorização de trabalho em regime de horário flexível, regulada no artigo 57.º do Código do Trabalho, os prazos indicados são prazos substantivos. Após o seu decurso, um ato que não é praticado no cumprimento de um prazo substantivo deixa de poder ser praticado depois, como sucede com o prazo do n.º 5 do artigo 57.º daquele diploma legal, pelo que estamos perante um prazo de caducidade, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 298.º do Código Civil, sendo de aplicar as regras do artigo 279º do mesmo diploma legal, para a contagem do prazo.

**2.29.** De acordo com o disposto no artigo 328.º do Código Civil, o prazo de caducidade não se suspende nem se interrompe senão nos casos em que a lei o determine.

**2.30.** Ora, não estando consagrado na lei que o pedido de solicitação de elementos do empregador para aperfeiçoamento do pedido de horário flexível, constitui causa de suspensão do prazo a que se refere o n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, não é legítima a interpretação da entidade empregadora que entende que esse pedido tem efeito suspensivo.

**2.31.** As alegações da entidade empregadora relativa à falta de requisitos do pedido que foram já analisadas nos pontos precedentes, não suspende o prazo para notificação da intenção de recusa ao requerente, pelo que, ainda que a entidade empregadora entendesse que os elementos solicitados eram condição essencial para análise do pedido, teria de, no prazo de 20 dias, a contar da receção do pedido,

notificar da intenção de recua, não se mostrando possível interpretação diferente da adotada no Parecer ora reclamado.

**2.32.** Nestes termos, sendo o objeto da Reclamação a reapreciação dos factos anteriormente analisados, não resultando da exposição da reclamante a invocação de factos novos que, por serem novos, possibilitem a reapreciação do mérito da decisão, entendemos que o meio processual próprio para impugnar o Parecer desta Comissão é o previsto no n.º 7 do art.º 57.º do mesmo diploma legal, designadamente o recurso aos Tribunais para obtenção de decisão judicial que reconheça motivo justificativo da recusa.

**2.33.** Nestas circunstâncias, tendo os membros da CITE, ao tempo, ponderado toda a argumentação aduzida, e uma vez que na presente reclamação não são alegados factos novos, ou outros feridos de ilegalidade ou inconveniência, afigura-se-nos não existirem razões que ponham em causa a validade do Parecer n.º 493/CITE/2023 não se procedendo à alteração do mesmo.

### **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 493/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, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º 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 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 02 DE AGOSTO DE 2023**