

RESPOSTA A RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 861/CITE/2023

Assunto: Resposta a reclamação do parecer n.º 861/CITE/2023, referente ao pedido de parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, 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, n.º 4221-FH/2023, aprovado por unanimidade dos membros que compõem a CITE em 27/09/2023.

Processo n.º 5136 – RP/2023

I – OBJECTO

1.1 Em 16.10.2023, a CITE recebeu, via CAR, de **PRIO ENERGY, S.A.** reclamação do parecer referido em epígrafe, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 27.09.2023, 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 **CRISTINA DANIELA FERREIRA COELHO**, parecer esse que foi desfavorável à referida intenção de recusa atendendo a que o pedido se considerou aceite nos seus precisos termos, conforme dispõe o art.º 57º, nº8, c), do Código do Trabalho.

1.2. Na presente reclamação, a entidade empregadora vem referir o seguinte:

“PRIO ENERGY, S.A, sociedade comercial com o número único de pessoa coletiva e de matrícula 507872525, com sede Terminal de Graneis Líquidos, Lote B, Porto de Aveiro, 3830-565 Gafanha da Nazaré, notificada do Parecer n.º 861/CITE/2023, datado de 27/09/2023, Proc. n.º 4221 - FH/2023, vern, nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 191.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo, apresentar

RECLAMAÇÃO

nos termos e com os seguintes fundamentos:

Artigo 1.º

A Reclamante foi notificada do Parecer Prévio (adiante, PARECER) desfavorável da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), relativa intenção de recusa daquela, à autorização de trabalho em regime de horário flexível requerido pela sua trabalhadora Cristina Daniela Ferreira Coelho.

Artigo 2.º

Esse PARECER suportou-se, única e exclusivamente, na al. c) do n.º 8 do art.º 57.º do Código do trabalho, alegando que a trabalhadora requerente "recebeu a intenção de reusa primeiramente em 18.08.2023, e após o decurso do prazo para pronúncia da mesma, teria de ter remetido o processo a esta comissão até ao dia 28.08.2023" e que "a entidade empregadora remeteu o processo via CAR no dia 29.08.2023".

CONTUDO,

Artigo 3.º

(e como infra se verá), e ressalvando o devido respeito, o PARECER, com o entendimento que verte do art.º 57.º do Código do Trabalho (CT), não fez boa interpretação e aplicação do direito aos factos e, assim, não procede com a boa justiça, nem prossegue os fins a que se dedica.

ORA,

Artigo 4.º

alega o PARECER que "após o decurso do prazo para pronuncia da mesma [a trabalhadora] teria de ter [a empregadora] remetido o pmcesso a esta comissão [CITE] até ao dia 28.08.2023."

Artigo 5.º

A CITE referir-se-á, naturalmente, ao prazo de cinco dias concedido pelo n.º 5 do art.º 57 do Código do Trabalho, que dispõe:

*"Nos cinco dias subseqüentes 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."
[sublinhado nosso]*

ASSIM,

Artigo 6.º

para contabilizarmos o prazo de que dispõe o trabalhador para a sua apreciação, necessitamos, naturalmente, saber onde é que o começamos a contar.

Artigo 7.º

A resposta é-nos dada pelo n.º 4 do mesmo artigo, que afirma que

"no caso de pretender recusar o pedido [que é o caso], 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" [sublinhado nosso]

Artigo 8.º

Não nos restará qualquer dúvida sobre a ratio legis escondida na formulação "a partir da receção": garantir que o trabalhador tem em sua posse a resposta do empregador para que a possa "apreciar" em tempo útil (recorrendo a um advogado, a organismos sindicais, etc.) e que não tenhamos prazos a contar sem que o trabalhador esteja na posse de toda a informação.

ASSIM,

Artigo 9.º

impõe-se de imediato a dúvida: para que o empregador conheça o prazo de que dispõe para remeter o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (sendo que a letra da lei obriga a que isso só ocorra "nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador"),

Artigo 10.º

tem também de saber quando é que a resposta foi efetivamente recebida pelo trabalhador requerente.

ORA,

Artigo 11.º

se o legislador se demonstrou cuidadoso na defesa dos melhores interesses do trabalhador ao prever que o prazo só se poderá iniciar aquando da receção do da resposta do empregador,

Artigo 12.º

também criou um problema: como é que o empregador sabe - e faz prova - do momento em que o trabalhador recebeu a resposta, i.e, quando é que o prazo para apreciação do trabalhador se inicia?

EM BOA VERDADE,

Artigo 13.º

Estamos perante uma locomotiva com carruagens em prazos:

(i) os cinco dias para a apreciação do trabalhador (os do n.º 4 do art.º 57.º do CT) só se podem iniciar com a receção da resposta; e

(ii) os outros cinco dias (os do n.º 5 do art.º 57.º do CT) para comunicação à entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, só se podem começar a contar a partir do último dia do prazo para a apreciação do trabalhador.

Artigo 14.º

Nascem daqui duas afirmações inegáveis:

(i) o empregador só pode cumprir o disposto no n.º 5 do art.º 57.º do CT, quando o esgotado o prazo de cinco dias previsto n.º 4 do mesmo artigo (até porque o empregador está obrigado a remeter a, ainda que facultativa, apreciação da trabalhadora); e

(ii) o empregador tem de ter conhecimento da data em que o trabalhador "recebeu" a resposta ao seu pedido, para começar a contar esse prazo.

Artigo 15.º

Seria uma violação dos mais elementares princípios de Direito, censurar um comportamento, sem que se tenha a evidência (ou a razoável presunção) de que o sujeito objeto dessa censura, tivesse em sua posse todas as informações que permitissem cumprir com a sua obrigação.

CONCRETIZANDO:

Artigo 16.º

A CITE tem um documento que lhe permite presumir que a trabalhadora recebeu a resposta ao pedido a 18 de agosto - o que, em boa verdade pode nem ser verdade - contudo,

Artigo 17.º

não sabe (nem quis saber) quando é que a empregadora teve conhecimento da receção.

Artigo 18.º

A lei não permite - pese embora isso ajudasse - que se presuma a receção da resposta pelo trabalhador.

EM ÚLTIMA ANÁLISE,

Artigo 19.º

o empregador pode ter conhecimento da receção da resposta pelo trabalhador, depois de esgotado o prazo para comunicação à CITE, ou

Artigo 20.º

se presumir a receção, fazê-lo antes de se findar o prazo do n.º 4 do art.º 57.º do CT, ficando essa Comissão sem acesso à apreciação - que não deixa de ser uma defesa - do trabalhador.

Artigo 21.º

Não nos restam dúvidas de que este art.º 57.º do CT carece de interpretação para que se salvaguardem os melhores interesses das partes, especialmente, os do trabalhador.

CONTUDO,

Artigo 22.º

a CITE suporta-se, única e exclusivamente, no elemento literal do artigo, ignorando que a empregadora não poderá ser censurada pelo não cumprimento de terminado prazo, se não sabe que este se iniciou.

VEJA-SE:

Artigo 23.º

O DL n.º 76/2012, de 26 de março que aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, estabelece no seu art.º 2.º que a "CITE 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."

Artigo 24.º

E se é verdade que a CITE está obrigada ao cumprimento da legislação em vigor,

Artigo 25.º

também é verdade que está obrigada à prossecução dos fins que lhe foram impostos pelo legislador,

Artigo 26.º

bem como à aplicação da justa da lei - suportando-se na hermenêutica para alcançar a justiça do caso concreto.

OLHANDO, ENTÃO, PARA O CASO CONCRETO,

Artigo 27.º

a trabalhadora requerente esteve ausente do seu local de trabalho, a gozar do seu período de férias, entre os dias 12 e 23 de agosto (cfr. com folha de ponto que aqui se junta enquanto Doc. 1).

Artigo 28.º

O documento foi remetido para o posto de abastecimento no dia 18 de agosto.

ORA,

Artigo 29.º

A empregadora só enviou a resposta para o posto de abastecimento onde a trabalhadora exerce as suas funções, em virtude de a trabalhadora requerente não ter correio eletrónico indicado e,

Artigo 30.º

unicamente, para benefício desta - para que melhor se possa organizar face à intenção de recusa.

NOTE-SE

Artigo 31.º

que a PRIO não estava obrigada a fazê-lo, uma vez que até já tinha remetido a resposta por carta no dia anterior, cumprindo com todos os prazos legais a que estava vinculada.

SUBLINHE-SE:

Artigo 32.º

A empregadora não tinha de o fazer, fê-lo em único benefício da trabalhadora, já que, para si, não tirou qualquer proveito.

Artigo 33.º

Longe estava a empregadora - zelosa e de boa-fé - de imaginar que a CITE se aproveitaria de um benefício concedido ao trabalhador pela empregadora, para a censurar - da forma mais gravosa que poderia - com o deferimento tácito do pedido.

MAIS AINDA,

Artigo 34.º

Distante estava também a PRIO de imaginar que a CITE não relevaria a data em que a empregadora teve conhecimento que dita resposta chegou ao conhecimento da empregadora uma vez que só assim se inicia o prazo para apreciação da trabalhadora (bem como, por cadeia, todos os seguintes),

Artigo 35.º

assumindo (sem nenhuma evidência para tal) que a PRIO teve conhecimento da receção do documento na data da sua assinatura.

ACRESCE QUE,

Artigo 36.º

o facto de o documento estar disponível no local de trabalho (onde a trabalhadora poderia aceder quando quisesse, mesmo em férias), não significa que a trabalhadora o recebeu,

Artigo 37.º

menos ainda, que tenha informado o empregador disso mesmo,

Artigo 38.º

até porque, até onde a empregadora sabe, a trabalhadora - por estar a gozar do seu período de férias - não estava (ainda) informada da presença do documento no local.

ORA,

Artigo 39.º

Se é verdade que o legislador quis proteger o trabalhador quando verteu no n.º 4 do art.º 57.º que a contagem do prazo para apreciação deste se inicia com a recessão da resposta pelo trabalhador,

Artigo 40.º

também não temos dúvidas que, para que o empregador seja sancionado pelo não cumprimento do prazo, este tem de ter conhecimento do dia do seu início (in casu, da receção pela trabalhadora).

RESUMINDO:

Artigo 41.º

Parece-nos de suma importância que, para que sejam contabilizados estes períodos, a entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres conheça (não presuma) a data em que o empregador tomou conhecimento da boa receção da resposta.

Artigo 42.º

Para tal, o que a certeza e segurança jurídicas impõem, é que o CITE tenha por referência o aviso de receção, bem como os períodos normais de retorno deste ao remetente.

PELO JÁ EXPOSTO,

Artigo 43.º

resulta óbvio para qualquer interprete, que os prazos dos n.ºs 4 e 5 do art.º 57.º do CT carecem de interpretação, especialmente pela CITE,

Artigo 44.º

que é quem, em primeira linha, tem de decidir.

Artigo 45.º

E essa interpretação tem de contemplar, não só princípios gerais do direito administrativo – como o princípio da boa administração, o princípio da igualdade, o princípio da proporcionalidade, os princípios da justiça e da razoabilidade e o princípio da imparcialidade - ,

Artigo 46.º

com os fins que, diretamente lhe foram confiados pela lei,

Artigo 47.º

nomeadamente o de 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.” (cfr. art.º 2.º do DL n.º 76/2012, de 26 de março),

Artigo 48.º

A interpretação que foi dada no PARECER ao normativo em análise, fará - evidentemente! – com que nenhum empregador disponibilize as respostas a estes pedidos aos requerentes, sem que se vão esgotando os prazos, uma vez que a CITE - sem considerar quando é que a empregadora teve conhecimento ou que se trata de urn benefício concedido ao requerente - considerará sempre a data da assinatura do documento (mesmo que, como ja se disse, nao tenha evidencia do momento em que o empregador tenha sabido da receção).

ASSIM,

Artigo 49.º

e para que também se garanta o conhecimento de todas as partes, sempre que o trabalhador tenha recebido a resposta por diferentes vias, em datas diferentes, só pode considerar-se a última, desde que dentro dos prazos legalmente estabelecidos,

Artigo 50.º

visto que só com esta interpretação garante:

- i) que o trabalhador tem o maior tempo possível para "apreciar" devidamente a resposta do empregador;*
- ii) a minimização de riscos de não poder conhecer o caso sub judice, potenciando maior equilíbrio nas relações entre empregador e trabalhador;*
- iii) que o empregador não é "apanhado de surpresa" com um início de prazos que que tenha conhecimentos; e*
- iv) que o processo é remetido com a apreciação da trabalhadora.*

NESTES TERMOS,

Artigo 51.º

a justiça do caso só se poderá alcançar se considerarmos que a trabalhadora foi notificada da resposta a 22 de agosto (data confirmada no aviso) e que dispunha dos dias 23, 24, 25, 26, 27 (domingo) e 28 do mesmo mês para enviar a sua apreciação,

Artigo 52.º

e que os cinco dias previstos no n.º 5 do art.º 57.º do CT, são os dias 29, 30 e 31 de agosto e 1 e 2 de setembro.

SEM PREJUÍZO DO QUE AQUI JÁ FOI DITO,

Artigo 53.º

Importa também considerar o disposto no n.º 8 do mesmo artigo 57.º do Código do Trabalho:

"Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos: [...] c) Se não submeter o processo a apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5." [sublinhados nossos]

Artigo 54.º

Não tenhamos dúvidas de que o preceituado neste n.º 8, quando refere "o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos" está, obviamente sujeito à legalidade,

Artigo 55.º

não podendo nenhum órgão com natureza administrativa, socorrer-se de um ato administrativo para permitir uma ilegalidade.

ORA,

Artigo 56.º

Maria do Rosário Palma Ramalho (in "Direito do Trabalho Parte II - situações laborais individuais, 3.ª edição"), sobre o pedido de flexibilidade de horário, afiança que "se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art.º 56.º n.º 3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.º 56.º n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4)"

A VERDADE É QUE,

Artigo 57.º

"A organização do horário de trabalho da requerente não pode ficar apenas subordinada aos interesses particulares desta, por muito relevantes e respeitosa que sejam, já que temos sempre de ponderar os interesses da própria organização económica onde a trabalhadora está inserida e que é também a razão de ser do seu bem-estar através da obtenção de meios de subsistência."

Artigo 58.º

Os n.ºs 2 e 3 do artigo 56.º do CT não concedem ao trabalhador a faculdade de escolha dos dias da semana em que presta trabalho ou aqueles em que se verifica o descanso semanal.

Artigo 59.º

Decorre da própria lei, que o período normal de trabalho consiste no período durante o qual o trabalhador presta trabalho, incluindo dias de descanso semanal, já o horário de trabalho, diversamente, é o que delimita no tempo o período normal de trabalho diário, o intervalo de descanso e o descanso semanal.

Artigo 60.º

O artigo 56.º do CT refere expressamente que no âmbito do horário flexível se permite uma alteração das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, o que exclui, desde logo, a possibilidade de o trabalhador escolher o horário do período normal de trabalho semanal e, logo, o dia (o horário) do descanso semanal.

ACRESCE,

Artigo 61.º

que o n.º 2 do artigo 56.º do CT, preceito que concretiza os parâmetros em que se concretiza o horário flexível, apenas faz referência à fixação de períodos diários de trabalho ou de descanso, não decorrendo do mesmo a possibilidade de fixação de um período de descanso semanal.

ASSIM,

Artigo 62.º

A Lei - com respaldo na globalidade da Jurisprudência (inter alia, acórdão do TCAN de 03.11.2017, proc. 377/17.9BECBR) - determina que o horário flexível apenas permite a alteração dos limites diários de trabalho, permanecendo na esfera da entidade empregadora a fixação dos limites semanais. ou seja, dos dias em que o trabalhador presta trabalho e faz o seu descanso semanal.

SE ASSIM NÃO FOSSE,

Artigo 63.º

o trabalhador teria margem para organizar o horário de trabalho a seu bel-prazer, de acordo com interesses pessoais, fim que não foi tido em vista pelo legislador aquando da elaboração da norma,

Artigo 64.º

sendo que a ratio legis do regime em apreço, é dar (apenas) uma possibilidade ao trabalhador de conciliar a vida pessoal com a vida profissional.

NESTE CASO,

Artigo 65.º

a trabalhadora requerente pretende, unilateralmente e sem qualquer maleabilidade, determinar os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito de parentalidade, mesmo estando-lhe legalmente vedado circunscrever os dias em que pretende trabalhar.

Artigo 66.º

Estamos, obviamente, perante uma ilegalidade se a trabalhadora, socorrendo-se do regime da flexibilidade de horário, tenta fixar os próprios limites semanais, ou seja, os dias em que desempenha as suas funções e faz o seu descanso semanal.

Artigo 67.º

Tão ilegal como a trabalhadora requerer trabalhar apenas 10 minutos por dia, ou até

Artigo 68.º

fazer cinquenta pausas diárias.

ASSIM,

Artigo 69.º

o PARECER transpõe uma ilegalidade para a ordem jurídica, através vício de violação de lei, o que se configura numa ilegalidade de natureza material, sendo a própria substância deste ato contrária à lei. (Cfr. FREITAS DO AMARAL, in Lições de Direito Administrativo, III vol., p. 304.)

NÃO PODEM RESTAR DÚVIDAS,

Artigo 70.º

que quando o legislador, no n.º 8 do art.º 57.º do CT, verte que "considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus exatos termos", visa apenas garantir a maior celeridade possível do processo, não - nunca! - a transpor para a realidade de uma relação laboral, uma ilegalidade que determinaria um grave prejuízo para a empregadora e criaria o caos no local de trabalho.

Artigo 71.º

Ao admitir esta produção cega dos efeitos do n.º 8 do art.º 57.º do CT (pelo mero decurso do tempo) coloca em crise valores com dignidade constitucional,

Artigo 72.º

cuja sanção só pode passar pela revogação do ato administrativo.

NESTES TERMOS, deverá a presente Reclamação ser considerada procedente, e em consequência:

i) seja anulado o ato reclamado, atento o cumprimento tempestivo das obrigações resultantes do n.º 5 do artigo 57.º do CT, substituindo-se o mesmo pela emissão de parecer que conheça o mérito da intenção de recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora;

SEM PRESCINDIR,

ii) seja anulado o ato reclamado, considerando a sua ilegalidade, resultante de vício de violação de lei, e proferido novo Parecer prévio favorável à intenção de recusa de atribuição de horário flexível, uma vez que é sempre da competência do empregador o estabelecimento dos limites semanais de descanso do trabalhador;

ANEXOS

- Procuração Forense; e

- 1 Documento (Doc. 1 - Comprovativo de Férias da trabalhadora)."

1.3. Em 18.10.2023, via CAR, a CITE notificou a trabalhadora da reclamação apresentada pela entidade empregadora, nos termos do nº 1 do art.º 192º do Código do Procedimento Administrativo, nos seguintes termos:

“(...) Atendendo a que os/as interessados/as têm direito a impugnar os atos administrativos solicitando a sua revogação, anulação, modificação ou substituição, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 184.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), e que, apresentada reclamação, o órgão competente para a decisão deve notificar quem possa ser prejudicado pela sua procedência para alegar, no prazo de 15 dias úteis, o que tiver por conveniente sobre o pedido e seus fundamentos, conforme determina no n.º 1 do artigo 192.º e o artigo 87.º do CPA, solicita-se a V. Exa. que se pronuncie, caso assim o entenda, sobre a reclamação apresentada pela sua entidade empregadora.

Mais se informa que na análise da resposta que venha a ser apresentada por V. Exa. apenas se podem ter em conta os argumentos relativos à reclamação apresentada e não outros que possam consubstanciar uma nova apreciação à intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.”

1.4. A trabalhadora não se pronunciou.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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.

2.2. Tem uma composição tripartida e equilátera, constituída por representantes do Estado, representantes das associações sindicais e representantes das associações patronais.

2.3. Esta Comissão, sua composição e respetivas atribuições próprias e de assessoria encontram-se previstas no Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.4. Uma das suas atribuições é a emissão de pareceres prévios no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, conforme o disposto na alínea c) do artigo 3.º do referido Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.5. No âmbito da atribuição conferida a esta Comissão, a CITE emitiu o Parecer n.º 861/CITE/2023, em sentido desfavorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerida pela trabalhadora Cristina Daniela Ferreira Coelho, porquanto o pedido se considera aceite nos seus precisos termos caso a entidade empregadora não submeta o processo à apreciação por esta Comissão dentro do prazo previsto no art.º 57º, nº 5, do Código do Trabalho, em conformidade com o disposto no art.º 57º, nº8, c), do mesmo diploma.

2.6. Transcreve-se, assim, a fundamentação do parecer ora em crise que sustentou tal entendimento, na parte que releva:

“1.3. Por documento escrito, recebido pela trabalhadora em 18.08.2023, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa do pedido, alegando os fundamentos que considera serem exigências imperiosas do funcionamento do serviço que justificam a recusa da pretensão da mesma. Posteriormente, a trabalhadora recepcionou a mesma intenção de recusa em 22.08.2023, remetida via CAR pela entidade empregadora em 17.08.2023.

1.4. Analisados os documentos remetidos pela entidade empregadora a esta Comissão, verifica-se que o pedido cumpre os requisitos dos art.ºs 56º e 57º do Código do Trabalho.

1.5. Verifica-se também que aquela entidade excedeu o prazo de 5 dias a que alude o n.º 5 do artigo 57º do Código do Trabalho, pois tendo a trabalhadora recebido a intenção de recusa primeiramente em 18.08.2023, e após o decurso do prazo para a pronúncia da mesma, teria de ter remetido o processo a esta Comissão até ao dia 28.08.2023.

1.6. A entidade empregadora remeteu o processo via CAR no dia 29.08.2023.”

2.7. Sendo o Parecer da CITE um acto administrativo, nessa medida, pode ser objeto de Reclamação por parte dos seus destinatários, titulares dos direitos subjetivos ou interesses legalmente protegidos que se considerem lesados pela prática do ato, sendo que os/as interessados/as têm o direito de impugnar os atos administrativos perante a Administração Pública, solicitando a sua revogação, anulação, modificação ou substituição, podendo para esse efeito reclamar do ato emitido, conforme o previsto nos artigos 184.º e seguintes e 191.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo.

III – APRECIÇÃO

3.1. Por mais argumentos que a Reclamante esgrima, não lhe assiste qualquer razão na reclamação ora apresentada. Vejamos.

3.2. Dúvidas não restam que o pedido de horário flexível apresentado por um/a trabalhador/a se considera aceite nos seus precisos termos se a entidade empregadora a quem o mesmo é apresentado não submeter o processo à apreciação pela CITE no prazo legal, conforme dispõe o art.º 57º, nº8, c), do Código do Trabalho. E tal prazo legal consiste nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o qual, por sua vez, é igualmente de cinco dias, contados a partir da recepção da resposta comunicada pela entidade empregadora.

3.3. Ora, naturalmente que a entidade empregadora, obrigada que está a comunicar a decisão por escrito ao trabalhador, não está impedida de remeter tal decisão por diversas vias (CAR, correio electrónico, notificação pessoal, entre outros) e em diversas datas, desde que dentro do prazo de 20 dias, nos termos do art.º 57º, nº3, do Código do Trabalho; mas se assim optar por fazer, então tem de assumir a possibilidade de o trabalhador receber mais rapidamente por uma ou algumas das vias, mais expeditas e aptas a uma recepção imediata, do que por outras. Do mesmo modo, e sendo coerente com tal actuação, terá igualmente de assumir as consequências de uma tal opção, sendo certo que, e conforme refere a Reclamante, nada a obriga a remeter várias vezes e por diversas vias a mesma resposta ao trabalhador. De resto, incumbe à entidade empregadora, para não ser posteriormente confrontada com uma aceitação do pedido nos seus precisos termos e com a prática de uma contraordenação grave, bem como para cumprir o prazo de envio do processo à CITE em caso de recusa, assegurar-se que o trabalhador recebe efectivamente a resposta ao pedido de horário flexível.

3.4. No caso vertente, a entidade empregadora havia já remetido a resposta à trabalhadora via CAR (Carta Registada com Aviso de Recepção) em 17.08.2023, meio de remessa apto ao conhecimento actualizado da data em que a destinatária a recebe (conforme se presume ser do conhecimento da Reclamante, a entidade CTT – Correios de Portugal, S.A. dispõe de um serviço que permite acompanhar em tempo real o envio e a entrega de expediente através da consulta do número de registo atribuído aquando da entrega para remessa naqueles serviços).

Contudo, optou a Reclamante, ainda assim, por remeter novamente a resposta, em simultâneo, para o local de trabalho da trabalhadora, a qual, independentemente de se encontrar ou não no gozo de férias, a este se dirigiu a fim de a receber. Tal facto está perfeitamente comprovado pelo documento assinado pela trabalhadora em 18.08.2023, sob a elucidativa epígrafe “*Declaração de Recepção*”, e com o seguinte conteúdo:

“Eu, CRISTINA DANIELA FERREIRA COELHO, contribuinte fiscal n.º 253380502, residente na Travessa da Azenha, n.º 21, 1.º Esq., 4405-619 Vila Nova de Gaia, com o Cartão de Cidadão n.º 13369623 5ZX8 válido até 13.08.2029, trabalhadora do Posto de Abastecimento de Combustível PRIO sito no Gaveto da Avenida Vasco da Gama com a Rua Baiza, n.º 1243, em Vila Nova de Gaia, DECLARA ter recebido, no dia de hoje, em mãos, a resposta ao seu pedido de flexibilidade de horário, composto por um documento, com cinco páginas, e um anexo com uma página, todos devidamente assinados e carimbados.

Vila Nova de Gaia, 18 de agosto de 2023.

*Cristina Daniela Ferreira Coelho
(A trabalhadora)”*

Tal documento foi, de resto, remetido a esta Comissão pela entidade empregadora via correio electrónico no âmbito da instrução do processo n.º FH/4221/2023, e na sequência de solicitação a esta da remessa do comprovativo da data de envio à trabalhadora e comprovativo da data de receção pela trabalhadora da intenção de recusa, ao qual aquela entidade referiu ainda no corpo da mensagem o seguinte:

“- A receção do pedido da trabalhadora foi a 31/07/2023 (conforme anexo e respetivo código RH911984441PT);

- A resposta à trabalhadora foi remetida via CTT para o seu domicílio a 17/08/2023 (conforme anexo e respetivo código RL144355084PT) e para o Posto de Combustíveis onde a trabalhadora exerce funções, tendo esta rececionado o documento a 18/08/2023 (Conforme anexo);”

3.5. Vindo agora a entidade empregadora alegar, em sede de reclamação administrativa, que desconhece a data efectiva em que a trabalhadora recebeu a intenção de recusa, colocando inclusive em causa a veracidade do conteúdo do documento que ela própria remeteu a esta Comissão...

3.6. Não carece de interpretação alguma o disposto no art.º 57º, n.ºs 4 e 5, do Código do Trabalho, conjugado com o art.º 224º, do Código Civil, nos termos alegados pela Reclamante.

3.7. Verificada que está uma aceitação do pedido da trabalhadora nos seus precisos termos, esta Comissão está dispensada de se pronunciar sobre a questão material de fundo.

IV – DECISÃO

4.1. Face ao que antecede, a CITE delibera:

- a)** Considerar improcedentes os fundamentos constantes do conteúdo da reclamação do Parecer n.º 861/CITE/2023;
- b)** Comunicar à entidade empregadora e à trabalhadora o teor da presente decisão.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 6 DE DEZEMBRO DE 2023.