



## RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 379/CITE/2015

**Assunto:** Resposta à Reclamação ao Parecer n.º 379/CITE/2015: Parecer prévio à intenção de recusa do 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  
Processo n.º 1080 – FH/2015

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 4/9/2015, da entidade ..., reclamação ao parecer n.º 379/CITE/2015, em síntese, com os seguintes fundamentos:
  - 1.1.1. *Nos termos e para os efeitos previstos no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, a ... solicitou à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (adiante CITE) parecer prévio quanto à intenção de recusa de atribuição de horário flexível requerido pela sua trabalhadora ..., com a categoria profissional de Rececionista e a exercer funções na ..., sita em ...*
  - 1.1.2. *A entidade empregadora foi notificada da decisão da CITE no processo à margem referenciado, por ofício datado de 20.8.2015, apenas rececionado em 21.8.2015.*
  - 1.1.3. *Assim sendo, a presente Reclamação é deduzida tempestivamente por ainda se encontrar dentro do prazo legal de 15 dias, nos termos do disposto no artigo 191º do CPA.*



1.1.4. A CITE fundamentou o seu parecer desfavorável nos seguintes termos:

*“(...) 2.14. Compete à entidade patronal gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se incluiu o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é, em si próprio, também de interesse público, além do mais, por resultar de previsão legal e constitucional.*

*2.15. Portanto, a entidade patronal deve ponderar todos os direitos e interesses em conflito, o que exige a apreciação, seriação e compatibilização baseada em razões legais ou fundamentamente ponderosas.*

*2.16. Mas, o empregador deve valorizar positivamente a necessidade de o/a trabalhador/a acompanhar e tratar do seu filho menor de 12 anos e, por isso deve autorizar o horário requerido pelos trabalhadores ou trabalhadoras para efeitos de conciliação, na medida do que é possível, compatibilizando-o com o funcionamento do serviço, salvo razões imperiosas que o impeçam de todo, e tendo também em conta os horários dos/as restantes trabalhadores/as. Ora, na apreciação a trabalhadora vem dizer que já ocorreram situações em que o horário requerido foi atribuído.*

*2.17. Assim, considera-se que, no caso em concreto, a recusa não está devidamente fundamentada, nos termos em que é exigido pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, em razões imperiosas do funcionamento do serviço.*

*2.18. Deve acrescentar-se ainda que a entidade empregadora também não cumpriu o prazo de 20 dias conforme dispõe o n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, visto que recebeu o pedido em 23/6/2015, que é a data da receção do aviso postal, e respondeu em 14/7/2015, quando o prazo de 20 dias expira em 13/7/2015 (e não em 12/7/2015, como diz a trabalhadora na apreciação).*

*2.19. Assim, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo 57.º, o pedido deve ser considerado aceite nos precisos termos em que foi feito.”*



- 1.1.5.** *A CITE fundamentou, em síntese, a emissão do seu parecer desfavorável, tanto no facto de a ... não ter, alegadamente, fundamentado as exigências imperiosas do funcionamento do serviço como na extemporaneidade da comunicação da intenção de recusa à trabalhadora.*
- 1.1.6.** *Não pode a entidade empregadora estar mais em desacordo com tal fundamentação, porquanto alegou e provou, com documentos contabilísticos, a situação económica atual da ... e a situação jus-laboral dos restantes trabalhadores afetos aquela ...*
- 1.1.7.** *Ao contrário do que consta da fundamentação atrás transcrita, a ... alegou e provou que o horário de trabalho proposto pela trabalhadora é incompatível com o regime de turnos em vigor na empresa, pelo que no que se refere especificamente a este pressuposto, a decisão da CITE revela-se, salvo o devido respeito, incompreensível, veja-se a comunicação da entidade empregadora junta ao processo, e que ora se transcreve: (...) não tem a ... outra alternativa que não seja recusar o pedido de V. Exa., porquanto a prestação do seu trabalho em regime de turnos é indispensável ao serviço da ... e pelo facto de ser impossível substituí-la em curto ou médio prazo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, as quais passaremos a explicitar. Como é do conhecimento de V. Exa., a sua entidade empregadora, em consequência da Reversão da Liquidação operada pelo DL n.º 132/2014, de 03 de setembro, viu-se obrigada a proceder a uma profunda reestruturação dos seus quadros internos, o que se torna premente para a manutenção de todos os postos de trabalho. Nesta sequência, refira-se que a entidade empregadora se encontra com um quadro de pessoal mínimo afeto à ..., não dispondo de trabalhadores que possam assegurar turnos além dos existentes.*
- A ... tem resultados acumulados negativos, nos últimos cinco anos de atividade, que ascendem ao valor de 135.000,00€, tornando-se, assim, inviável a contratação de novos colaboradores. Alterar os turnos implicaria, forçosamente, que os outros elementos afetos à receção - neste caso dois - tivessem que*



*laborar sempre no horário noturno e aos sábados e domingos, de forma ininterrupta”.*

- 1.1.8.** *Urge questionar: Que outros motivos seriam necessários para “bem” fundamentar a decisão da entidade empregadora, quando a própria lei estabelece que: “o empregador pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas de funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável” e “no caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção da recusa”.*
- 1.1.9.** *Acresce que, a CITE fundamenta a sua decisão alegando que “2.16. (...) na apreciação a trabalhadora vem dizer que já ocorreram situações em que o horário requerido foi atribuído”.*
- 1.1.10.** *Ora, a trabalhadora não só não refere a que trabalhadores foi atribuído o horário de trabalho em regime flexível, como não faz prova de tal facto.*
- 1.1.11.** *O horário de trabalho em regime flexível foi atribuído na ...? Em outras ... da rede? Em que circunstâncias?*
- 1.1.12.** *A ..., conforme foi já mencionado, tem tido uma enorme redução da atividade, com quebra na faturação, o que não permite economicamente contratar mais colaboradores, viabilizando assim o pedido da trabalhadora.*
- 1.1.13.** *O parecer da CITE fundamentou-se no seguinte: “2.15. Portanto, a entidade patronal deve ponderar todos os direitos e interesses em conflito, o que exige a apreciação, seriação e compatibilização baseada em razões legais ou fundamentamente ponderosas.”*



**1.1.14.** *Ora, foi exatamente o que a entidade patronal fez, ponderou e analisou todos os direitos e interesses em conflito.*

*Vejamos: a ... atravessa, tal como supra mencionado, sérios problemas económicos, os quais podem até culminar no eventual encerramento da ...*

*Assim, não é possível à entidade patronal conciliar a flexibilidade do horário de trabalho solicitado pela trabalhadora - o qual implica, necessariamente, a contratação de um novo colaborador - sem colocar em causa um interesse maior: a manutenção dos postos de trabalho dos trabalhadores da ...*

*Acresce que, tal como já foi referido na comunicação remetida pela entidade patronal, a ..., durante o período que mediou entre outubro de 2011 a setembro de 2014, encontrou-se numa situação de liquidação, o mesmo será dizer que a cooperativa esteve na séria eminência de encerrar.*

*Só com um enorme esforço de gestão e com um enorme esforço por parte de todos os trabalhadores da ... foi possível reverter a situação de liquidação na qual a empresa se encontrava.*

*No entanto, a situação económica da ... ainda é uma situação muito débil, porquanto a cooperativa ainda apresenta um passivo de cerca de nove milhões de euros.*

*Assim, ao contrário do constante no parecer da CITE, existem razões imperiosas de funcionamento da empresa para recusar o pedido da trabalhadora ...*

**1.1.15.** *Importa ainda apurar a aceção de um regime de horário de trabalho flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.*

**1.1.16.** *Ora, o artigo 56.º do Código do Trabalho determina que: “2 - Entende-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. 3 - 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. 4 — O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar 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.”*

*Ora, face a todo o explanado supra, resulta claro a falta de compatibilidade entre as condições financeiras da entidade empregadora e o pedido de flexibilidade de horário de trabalho feito pela colaborado.*

*Refira-se ainda que a trabalhadora tem a categoria de rececionista, o que obriga a um trabalho por turnos, o qual implica diretamente com a vida profissional e pessoal dos restantes rececionista da ...*

**1.1.17.** *Mais, ao contrário do que consta da fundamentação da decisão ora em crise, a ... entende que foram escrupulosamente respeitados os prazos a cuja observância eslava vinculada.*

**1.1.18.** *Com efeito, por carta datada de 22 de junho de 2015 a trabalhadora requereu que lhe fosse atribuído um horário de trabalho flexível nos termos do disposto no artigo 57.º do Código do Trabalho.*

**1.1.19.** *Atento o disposto no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho “No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador...”*

**1.1.20.** *Ora, tem o aviso de receção sido assinado por funcionário da ..., não pelo representante legal do empregador, sempre se dirá que o prazo de 20 dias, referida supra, conta a partir do momento que tanto a doutrina como a*



*jurisprudência considera suficiente para a efetiva receção da comunicação remetida pelo trabalhador.*

*Neste sentido veja-se o escrito no Código de Processo Civil Anotado do Professor José Lebre de Freitas, Volume 1º, Coimbra Editora, 1999, página 390: “O nº 4 [do artigo 233º do CPC] admite a citação quase-pessoal, isto é, a efetuada em pessoa diversa do citando ou seu representante. Esta modalidade só pode ter lugar nos casos previstos na lei, que são: 1. Entrega da carta para citação de pessoa singular, ou do representante de pessoa coletiva, a pessoa diversa do citando, que se encontre na sua residência ou local de trabalho (arts. 236º, nºs 2, 3 e 4, e 238º); (#). Em todos estes casos, segue-se a advertência do art. 241º, há a dilação de 5 dias do art. 252-A1-a (#).*

*Na verdade, entregar a citação ao funcionário de uma pessoa coletiva não é o mesmo - não pode ser! - do que entregar a citação à própria pessoa coletiva: no entanto, aquela citação equipara-se à citação pessoal, ficando a pessoa citada (no caso a funcionária) encarregada de transmitir o conteúdo do ato ao legal representante.*

*Ora, a ser assim, “Na citação quase-pessoal, o prazo de defesa não deixa de começar a contar desde a data da assinatura do aviso de receção por terceiro, a que acresce o prazo de dilação de 5 dias” (Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 25/10/2007, proferido no âmbito do Processo nº 1952107-3, publicado in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).*

*Face a todo o explicitado, resulta claro que o prazo de resposta ao trabalhador foi cumprido, antes mesmo do seu termo.*

**1.1.21.** *Pelo que, não se vislumbra ou descortina a extemporaneidade sustentada na decisão em crise, não podendo como tal ter como efeito cominatório o previsto no artigo 57º nº 3, do Código do Trabalho “que o empregador aceita o pedido do trabalhador.”*

**1.1.22.** *Nestes termos, considerando o exposto supra, bem como a documentação já anteriormente remetida à CITE, requer-se a V. Exas. seja deferida a presente*



*Reclamação, e, em consequência, seja emitido parecer prévio favorável à intenção de recusa de atribuição de horário flexível por parte da entidade empregadora ... requerido pela nossa trabalhadora.*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Nos termos previstos nos artigos 184.º a 192.º do Código do Procedimento Administrativo, os *interessados que se considerem lesados pela prática ou omissão do ato administrativo* podem apresentar reclamação com fundamento na sua eventual ilegalidade ou inconveniência, devendo a mesma ser apreciada e decidida no prazo de 30 dias, úteis.
- 2.2. Assim, a entidade ora reclamante, notificada do Parecer n.º 379/CITE/2015, aprovado por unanimidade na reunião da CITE de 20 de agosto de 2015 em sentido favorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., rececionista, vem requerer que *seja emitido parecer favorável à intenção de recusa do horário flexível.*
- 2.3. No presente caso, a CITE deliberou emitir parecer desfavorável à intenção de recusa do horário flexível, nos seguintes termos:
  - 2.3.1. *A trabalhadora pede o horário entre as 8h e as 18h30m, de segunda a sexta-feira.*
  - 2.3.2. *A entidade patronal responde, dizendo que:*
    - 2.3.2.1. *Não pode deixar de recusar o pedido porque a prestação de trabalho em regime de turnos é indispensável.*





- 2.3.2.2.** *Alterar os turnos implicaria que os outros dois elementos afetos à receção tivessem de laborar no horário noturno e aos sábados e domingos de forma ininterrupta.*
- 2.3.3.** *Ao determinar no artigo 212.º, n.º 2, al. b) do Código do Trabalho que compete ao empregador facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, a lei impõe ao empregador a elaboração de horários de trabalho que deem execução a esse direito constitucional (art.º 59.º CRP).*
- 2.3.4.** *O mesmo decorre do artigo 127.º n.º 3, que dispõe que o empregador deve proporcionar ao trabalhador as condições que favoreçam a conciliação da vida profissional com a vida familiar.*
- 2.3.5.** *Nos casos em que o/a trabalhador/a apresente requerimento com base no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, a entidade empregadora deve fundamentar a recusa do horário flexível requerido em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a.*
- 2.3.6.** *Ou seja, a lei exige que, em caso de recusa, o interesse do serviço seja fundamentado em razões imperiosas, e, portanto, a fixação do horário de trabalho de um/a trabalhador/a pela entidade patronal, conforme é sua competência nos termos do art.º 212.º do Código do Trabalho, deve ter em conta o funcionamento do serviço.*
- 2.3.7.** *Também é do interesse do serviço que os/as trabalhadores/as, quaisquer que sejam as categorias profissionais que detenham, pratiquem horários de trabalho que lhes permitam tempo suficiente de descanso, não só como garantia da sua segurança e saúde como também da qualidade da sua prestação de trabalho. Todos/as têm, portanto, o direito de prestar o seu trabalho em boas condições físicas, psicológicas e de segurança, o que decorre também de princípios constitucionais (art.º 59.º, 1, c) CRP).*



- 2.3.8.** *Compete à entidade patronal gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é, em si próprio, também de interesse público, além do mais, por resultar de previsão legal e constitucional.*
- 2.3.9.** *Portanto, a entidade patronal deve ponderar todos os direitos e interesses em conflito, o que exige a apreciação, seriação e compatibilização baseada em razões legais ou fundamentamente ponderosas.*
- 2.3.10.** *Mas, o empregador deve valorizar positivamente a necessidade de o/a trabalhador/a acompanhar e tratar do seu filho menor de 12 anos e, por isso deve autorizar o horário requerido pelos trabalhadores ou trabalhadoras para efeitos de conciliação, na medida do que é possível, compatibilizando-o com o funcionamento do serviço, salvo razões imperiosas que o impeçam de todo, e tendo também em conta os horários do/as restantes trabalhadores/as. Ora, na apreciação a trabalhadora vem dizer que já ocorreram situações em que o horário requerido foi atribuído.*
- 2.3.11.** *Assim, considera-se que, no caso concreto, a recusa não está devidamente fundamentada, nos termos em que é exigido pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, em razões imperiosas do funcionamento do serviço.*
- 2.3.12.** *Deve acrescentar-se ainda que a entidade empregadora também não cumpriu o prazo de 20 dias conforme dispõe ao n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, visto que recebeu o pedido em 23/6/2015, que é a data da receção do aviso postal, e respondeu em 14/7/2015, quando o prazo de 20 dias expirara em 13/7/2015 (e não em 12/7/2015, como diz a trabalhadora na apreciação).*



- 2.3.13.** *Assim, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo 57.º, o pedido deve ser considerado aceite nos precisos termos em que foi feito.*
- 2.4.** Na reclamação, a entidade patronal vem dizer:
- 2.4.1.** *que alegou e provou que o horário requerido é incompatível com o regime de turnos;*
- 2.4.2.** *que existe falta de compatibilidade entre as condições financeiras da entidade empregadora e o pedido da trabalhadora;*
- 2.4.3.** *que foram escrupulosamente respeitados os prazos de resposta.*
- 2.5.** Na deliberação da CITE constante do parecer referido foi manifestado o entendimento de que a fixação do horário *deve ter em conta o funcionamento do serviço, devendo gerir-se de forma equilibrada o horário de todos os trabalhadores*, por forma a garantir o exercício do direito à conciliação da vida familiar com a vida profissional, *na medida do que é possível.*
- 2.6.** Quanto a este ponto, a empresa não vem apresentar dados que levem a alterar a deliberação tomada.
- 2.7.** A empresa apresenta de maneira não completamente nova, mas mais explícita e reforçada, o entendimento de que *não é possível conciliar a flexibilidade de horário com a manutenção dos postos de trabalho*, alegando também que a entidade se *encontrou numa situação de liquidação.*
- 2.8.** Ora, aquilo que o artigo 57.º n.º 2 do Código do Trabalho refere como fundamentos de recusa do horário flexível são *exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora.*



- 2.9.** Por isso, não colhem para a recusa fundamentos que, muito embora sejam relevantes para atividade da entidade, como seja a sua situação financeira, não são do domínio do funcionamento do serviço com implicações na prestação de trabalho dos seus trabalhadores.
- 2.10.** A entidade vem ainda afirmar que cumpriu o prazo de 20 dias para notificar a trabalhadora de intenção de recusa, nos termos do artigo 57.º, n.º 3 do Código do Trabalho. Alega que o aviso de receção foi assinado no dia 23/6/2015 por um seu funcionário e não pelo representante legal, pelo que *acresce o prazo de dilação de 5 dias.*
- 2.11.** Diga-se, que o entendimento expresso pela entidade patronal, ou seja, de que seria aplicável o regime de uma “citação quase pessoal” regulada pelo Código do Processo Civil, não se encontra fundamentado à luz das normas atualmente vigentes do referido Código.
- 2.12.** De qualquer modo, o artigo 219.º n.º 1 do Código do Processo Civil estabelece que *a citação é o ato pelo qual se dá conhecimento ao réu de que foi proposta contra ele determinada ação e se chama ao processo para se defender; emprega-se ainda para chamar, pela primeira vez, ao processo alguma pessoa interessada na causa.*
- 2.13.** Portanto, à luz desta definição, deve dizer-se que a notificação a que se refere o artigo 57.º, n.º 3 do Código do Trabalho não se enquadra no regime jurídico da “citação”, e, em particular, da “citação de pessoas coletivas” previsto no artigo 246.º do Código do Processo Civil.
- 2.14.** E, por outro lado, a norma do artigo 57.º, n.º 3 do Código do Trabalho manda *contar o prazo a partir da receção do pedido*, que, indubitavelmente, ocorreu a 23/6/2015, o que nem sequer é contestado pela reclamante.

- 2.15.** Assim, mantém-se o entendimento de que o prazo para resposta se inicia no dia da assinatura do aviso de receção, que é a data da receção do pedido - 23/6/2015, terminando em 13/7/2015. A resposta foi emitida em 14/7/2015.
- 2.16.** Mantendo-se também o entendimento de que a fundamentação apresentada pela entidade patronal para a recusa do horário flexível não se pode enquadrar no conceito de razões imperiosas do funcionamento do serviço, tal como impõe o n.º 2 do artigo 57.º do código do Trabalho.

### **III – CONCLUSÃO**

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

Manter o parecer prévio desfavorável à intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível pela entidade empregadora ..., apresentado pela trabalhadora ... em virtude de o mesmo se dever considerar aceite nos seus precisos termos por o empregador ter remetido a sua intenção de recusa para além do prazo de 20 dias, e por a recusa não se basear em razões imperiosas do funcionamento do serviço.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE OUTUBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**