



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

## **RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 14/CITE/2011**

**Assunto:** Resposta à Reclamação do Parecer n.º 14/CITE/2011.

Parecer prévio à recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a 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.

Processo n.º 1072 – FH/2010

### **I – OBJECTO**

- 1.1.** Em 7 de Fevereiro de 2011, a CITE recebeu da ..., S.A, com a denominação Comercial ... Portugal, reclamação do Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário apresentado pela Trabalhadora ..., aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 13.01.2011, emitido nos termos do nº 6 do artigo 57º do Código do Trabalho.
- 1.2.** 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 protecção da parentalidade e à conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, no sector privado, no sector público e no sector cooperativo.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.3. Tem uma composição tripartida, constituída por representantes do governo, representantes das associações sindicais e representantes das associações de empregadores.
- 1.4. Esta Comissão, sua composição e respectivas competências encontram-se previstas no Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, que aprova a Lei Orgânica da CITE.
- 1.5. Assim, no âmbito das suas competências próprias e de assessoria, previstas no artigo 3º do citado Decreto-Lei, a CITE tem de 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 com filhos menores de 12 anos, a que se referem os artigos 56.º e 57º do Código do Trabalho.
- 1.6. O artigo 158º do Código do procedimento Administrativo concede aos particulares o direito a solicitar a revogação ou modificação dos actos administrativos, fundamentando tal pedido nos termos do artigo 159º do mesmo Código.
- 1.7. Não obstante, as partes podem apresentar reclamação das deliberações da CITE, para invocação de qualquer incorrecção, irregularidade ou ilegalidades, que, por hipóteses, possa ter ocorrido no exercício das suas competências que lhe estão atribuídas.
- 1.8. Ora, no caso *sub judice* a entidade empregadora pretende que a CITE “se digne revogar o acto administrativo em apreço, substituindo-o por outro que tenha em consideração a efectiva apreciação material da matéria controversa em função dos



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

argumentos apresentados pelo Empregador para fundamento da sua decisão”, em suma, com os seguintes fundamentos:

- 1.9. Alega a entidade reclamante que “quanto à natureza administrativa dos actos praticados pela CITE, desde a sua criação através do DL 392/79, de 20 de Setembro que a Comissão para a Igualdade no Trabalho no Emprego (“CITE” ou Comissão”) funciona como órgão colegial da Administração Pública, considerando que, nos termos do artigo 14º daquele diploma legal, foi instituída junto do Ministério do Trabalho, com o objectivo de promover a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional”.
- 1.10. “Ora, com a nova redacção dada ao artigo 2º do CPA, torna-se evidente que: “A actuação da Administração Pública, na sua globalidade (abrangendo não só o domínio da gestão pública, como também da gestão privada e a actuação meramente técnica) está sujeita aos princípios gerais da actividade administrativa constantes do CPA (vide Código do Procedimento Administrativo, Anotado e Comentado, Almedina, 4ª Edição, página 37)”.
- 1.11. “Consequentemente os actos da CITE, inclusivamente os pareceres técnicos (prévios ou não) que lhe compete emitir no âmbito das suas atribuições, constituem verdadeiros actos administrativos, na acepção do conceito do previsto no artigo 120º do CPA”.
- 1.12. “Repare-se que todos os pareceres obrigatórios a emitir pela CITE, no âmbito da legislação laboral actualmente em vigor, consideram-se proferidos favoravelmente à intenção do requerente, caso não seja emitido no prazo de 30 (trinta) dias, à semelhança do que também estipula o artigo 99º, nº 3 do CPA”



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.13. Alega a empresa que relativamente “ao prazo processual administrativo e respectiva contagem, atenta a natureza administrativa dos actos praticados pela CITE, também a contagem dos prazos nos quais os referidos actos devem ser praticados fica sujeita ao regime do procedimento administrativo”.
- 1.14. “Igual entendimento tem, necessariamente de ser seguido para a contagem dos prazos que os particulares interessados dispõem para intervir junto da CITE, requerendo a intervenção daquele órgão nos termos legais”.
- 1.15. “E não haja dúvidas que, no caso em apreço, estamos perante um prazo processual que surge no contexto de uma série de actos previstos para certa tramitação legal, em consequência disso a sua contagem obedece aos ditames propostos nos artigos 72º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo”.
- 1.16. “Ora, seguindo-se este critério de contagem de prazo, teria a trabalhadora ..., considerando que recebeu no dia 17 de Dezembro de 2010 a comunicação da Empresa anunciando a intenção de recusar o pedido da trabalhadora de prestar trabalho em regime de horário flexível nos termos por aquela proposta, prazo até ao dia 24 de Dezembro de 2010, inclusive, para apresentar a sua apreciação sobre a matéria em discussão, o que efectivamente, conforme até a própria CITE reconheceu, só sucedeu nessa data”.
- 1.17. “Consequentemente o prazo concedido nos termos do nº 5 do artigo 57º do Código do Trabalho, para o empregador submeter o processo à apreciação da CITE, só poderia terminar no **dia 31 de Dezembro de 2010**”.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.18.** Quanto à “ilegalidade do acto e da utilização de critérios distintos”, alega a entidade reclamante que “só aceitando-se este entendimento e as consequências daí decorrentes, se entende que a recepção, em data de 24 de Dezembro de 2010, por parte do empregador da apreciação da trabalhadora, não obstante a mesma se encontrar datada de 21 de Dezembro de 2010, tenha sido considerada tempestiva por parte da CITE!”
- 1.19.** Fosse outro o entendimento quanto à contagem dos prazos, o empregador teria de ter tido conhecimento do teor da apreciação da trabalhadora no próprio dia 22 de Dezembro de 2010, sob pena de considerar que a trabalhadora aceitou os fundamentos que apresentou e aceitou o de horário de trabalho em regime de flexibilidade de horário proposto pela Empresa”
- 1.20.** “No entanto, nem a Empresa se recusou a aceitar a apreciação da trabalhadora ... alegando a intempestividade da mesma, porquanto remeteu o processo para efeitos da apreciação legal à entidade competente, nem aparentemente, a CITE o fez”.
- 1.21.** “Ora, não pode, no decurso do mesmo procedimento, o órgão administrativo com poderes para praticar o acto, usar dois critérios distintos quanto à contagem dos prazos, um para a contagem do prazo do acto a praticar pelo trabalhador e outro para a contagem do prazo do empregador em iniciar os restantes trâmites legais!”
- 1.22.** “Mais, a contagem do prazo que assiste ao empregador para remeter o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, estipulado pelo nº 5 do artigo 57º do Código do Trabalho, só pode começar a correr depois de o mesmo tomar conhecimento da apreciação do trabalhador prevista no nº 4 do artigo 57º do Código do Trabalho”



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.23.** “Nem de outro modo se pode entender, como poderia ser possível ao empregador, conforme dispõe o referido no nº 5 do artigo 57º do Código do Trabalho, fazer juntar ao processo que remete para a CITE (i) cópia do pedido; (ii) fundamento da intenção de recusar e (iii) apreciação do trabalhador, se não tiver de aguardar pela recepção dessa mesma apreciação”.
- 1.24.** “Na realidade, caso o trabalhador não remeta qualquer apreciação ao cuidado do empregador, então só se pode presumir que aceitou o proposto pelo mesmo, não mais se pronunciando sobre o assunto”.
- 1.25.** Termina alegando que “ficou sobejamente demonstrado que o acto administrativo objecto desta Reclamação está ferido de ilegalidade, porquanto não só (i) não atendeu aos critérios da contagem dos prazos vigentes em procedimento administrativo, como (ii) utilizou critérios diferentes para a contagem do prazo para prática do mesmo tipo de actos, consoante o particular interessado na prática do acto seja o trabalhador ou o empregador”.
- 1.26.** Que “O Empregador, ora Reclamante, não só cumpriu todos os prazos legais, remetendo atempadamente em data de 29 de Dezembro de 2010 o processo para a CITE, como instruiu o processo com toda a documentação legalmente exigível, apresentando e explicitando as exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa que estiveram subjacentes à sua decisão de propor um regime de trabalho em horário flexível diferente daquele que foi solicitado pela trabalhadora”.

## II – ANÁLISE



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.1. Atendendo ao pedido solicitado pela entidade, ora reclamante, a CITE analisou a presente reclamação e neste contexto considera que:
- 2.2. A entidade empregadora, ora reclamante, ..., S.A, não apresentou qualquer indicação de alteração das circunstâncias existentes e confirmadas no Parecer nº 14/CITE/2011.
- 2.3. A entidade empregadora também não indicou qualquer facto novo relevante do conhecimento das partes susceptível de alterar a posição desta Comissão.

**POR OUTRO LADO,**

- 2.4. No Parecer nº 14/CITE/2011, objecto de reclamação não foram analisados os fundamentos da intenção de recusa apresentados pela entidade empregadora pública, ora reclamante, ou seja, a CITE não tomou uma decisão quanto ao mérito da questão, mas apenas apreciou os motivos formais e processuais, uma vez que a entidade empregadora não cumpriu com o estipulado no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, ou seja, não remeteu o processo para apreciação desta Comissão nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação da trabalhadora.
- 2.5. Com efeito, no caso em apreço, o prazo para apreciação pela trabalhadora terminou no dia 22 de Dezembro de 2010, pelo que o empregador deveria ter solicitado parecer prévio à CITE, nos termos da lei, até ao dia 27 de Dezembro de 2010, o que apenas veio a suceder em 29 de Dezembro de 2010.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.6.** Ora, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos (...) se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5, ou seja, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação do trabalhador - que naturalmente é um direito facultativo do trabalhador, uma vez que a lei indica “podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da recepção” (cfr. nº 4 do artigo 57º do Código do Trabalho).
- 2.7.** Assim, e ao contrário do entendimento perfilhado pela reclamante, a entidade empregadora, independentemente da resposta/apreciação apresentada, por escrito, pela trabalhador/a, que como se viu é facultativa, deve enviar nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo (sublinhado nosso) para apreciação pelo trabalhador, o processo para a CITE, sob pena de se considerar o pedido do trabalhador/a aceite nos precisos termos.
- 2.8.** Como já se viu das alegações apresentadas, a entidade empregadora, ora reclamante, defende e entende que os prazos constantes nos artigos do 57º do Código do Trabalho se deveriam contar nos termos do artigo 72º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), ou seja, contava-se por dias úteis.
- 2.9.** Com efeito, uma simples leitura pelo Código do Trabalho permite concluir que em algumas disposições se refere que os prazos neles previstos correspondem a dias úteis – a título de exemplo, v artigo 534º e noutras disposições se considera que os prazos se reportam a dias seguidos – v. artº 387º do Código do Trabalho, pelo que é inquestionável que, sempre que se pretende que os prazos se



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

contassem em dias úteis, esse facto foi expressamente mencionado, aditando-se aos dias previstos a palavra úteis.

- 2.10.** Também se pode verificar, numa análise ao Código do Trabalho e a título meramente exemplificativo, que o legislador pretendeu na matéria relativa à Convenção Colectiva, conforme o nº 4 do artigo 516º, aplicar subsidiariamente o Código do Procedimento Administrativo.
- 2.11.** Deste modo é inquestionável que não existe, em matéria de contagem do prazo qualquer dúvida, uma vez que o propósito foi o de que os prazos previstos no artigo 57º do Código do Trabalho, fossem contados de forma seguida, não sendo, por isso, de fazer apelo, como regra supletiva, ao disposto no Código do Procedimento Administrativo; tanto mais que em causa está uma relação jurídica – privada de trabalho - existe um prestador de trabalho em regime jurídico-privado - que se pretende que seja célere - e não no seio de um determinado procedimento em que se aplica o Código do Procedimento Administrativo à semelhança do que acontece nos artigos acima referidos como exemplo.
- 2.12.** Cumpre ainda referir que o facto do prazo em causa ser dirigido à Administração Pública não permite, só por isso, qualificá-lo como um prazo administrativo, nos termos do artigo 72º do Código do Procedimento Administrativo, assente, para nós, que o Código do Trabalho não prevê nem admite, sobretudo na matéria sobre a protecção da parentalidade – regimes de trabalhos especiais –, a aplicação do Código do Procedimento Administrativo, o que parece resultar da interpretação conjugada dos seus artigos, de acordo com as regras irradiantes do artigo 9º do Código Civil.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

**2.13.** Por último, tendo em vista a igualdade das partes e a unidade do sistema, uma vez que nos termos do nº 6 do artigo 57º do Código do Trabalho, o prazo para a CITE notificar a entidade e o trabalhador do seu parecer é igualmente de 30 dias (seguidos).

### **III – DECISÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera considerar a presente reclamação improcedente, uma vez que não vêm alegados quaisquer factos novos relevantes do conhecimento das partes que ponham em causa a validade da deliberação de 13 de Janeiro de 2011, mantendo o Parecer nº 14/CITE/2011.

**APROVADA POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DO DIA 3 DE MARÇO DE 2011**