

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 213/CITE/2014

Assunto: Resposta à Reclamação do Parecer n.º 213/CITE/2014: 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 n.º 594 – FH/2014

I

- 1.1.** Em 05.08.2014, a CITE recebeu da empresa ..., reclamação do Parecer n.º 213/CITE/2014, que deliberou desfavoravelmente 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, da trabalhadora com responsabilidades familiares, ...
- 1.2.** O parecer n.º 213/CITE/2014, foi aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 28 de julho de 2014, nos seguintes termos:
- “(...) 2.6. Analisado o processo verifica-se que:*
- A trabalhadora foi notificada da intenção de recusa no dia 19.06.2014, o prazo para envio do pedido de parecer prévio à CITE terminou no dia 29.06.2014, domingo, que passou para dia útil seguinte, 30.06.2014, de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho;*
 - O pedido de parecer prévio deu entrada na CITE em 02.07.2014, registo dos CTT em 01.01.2014, 1 dia após o decurso do prazo legalmente estabelecido. (...). (este 01.01.2014, respeita a 01.07.2014, por mero lapso de escrita).*

“(...) III – EM CONCLUSÃO

- 3.1.** *Em face do exposto, a CITE delibera:*

3.1.1. *Opor-se à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível porquanto, nos termos do previsto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o pedido da trabalhadora para trabalhar em regime de horário flexível foi aceite nos seus precisos termos.*

3.1.2. *Recomendar à empresa ..., que elabore o horário flexível tal como requerido pela trabalhadora, ..., promovendo condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 127.º, bem como elabore horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho. (...)."*

II

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.

Tem uma composição tripartida e equilátera, constituída por representantes do governo, representantes das associações sindicais e representantes das associações patronais, de acordo com o previsto no Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

- 2.3.** Uma das suas competências é a emissão de pareceres prévios no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização de trabalho com flexibilidade de horário, quando requerido por trabalhadores com filhos menores de 12 anos, de acordo com o n.º 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, em conjugação com o disposto na alínea c) do artigo 3.º do referido Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 2.4.** No caso de parecer desfavorável à recusa, o n.º 7 do aludido artigo 57.º do Código do Trabalho prevê expressamente a possibilidade do reconhecimento judicial da existência de motivos justificativos.
- 2.5.** Se o processo relativo à intenção de recusa do pedido de horário flexível não for remetido à CITE no prazo previsto na alínea c) do n.º 8 do mencionado artigo 57.º, tal pedido deve ser considerado aceite nos precisos termos em que é formulado.
- 2.6.** Ao abrigo do disposto nos artigos 159.º e 160.º do Código do Procedimento Administrativo, tem sido aceite pela CITE, a reclamação das suas deliberações nos termos previstos nos artigos 161.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo, permitindo, aos interessados que se considerem lesados pela decisão tomada, a reanálise da mesma, com fundamento em eventual ilegalidade ou inconveniência do ato administrativo em causa.

III

- 3.1.** No âmbito do presente processo a entidade empregadora, notificada do Parecer n.º 213/CITE/2012, no dia 30 de julho de 2014, vem, no dia 04 de agosto, dirigir-se à CITE com os seguintes argumentos:
- “(...) Recebeu a ..., em Barcelos, uma cópia do parecer n.º 213/CITE/2014 que se diz ter sido aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 28 de julho de 2014.*

Em primeiro lugar discordamos da v/ análise quanto ao prazo uma vez que só recebemos a comunicação da resposta da trabalhadora por carta registada recebida em 30.06.2014.

Logo, na nossa interpretação tínhamos 5 dias após essa resposta para dar entrada no CITE da informação necessária. O que fizemos por correio registado de 1 de julho de 2014.

Foi a n/ interpretação da Lei, mas que não deixa de ter apoio na letra da mesma. Ao mesmo tempo o que recebemos da v/ parte não se encontra assinado pelos membros presentes na reunião da CITE de 28 de julho de 2014. O que nos parece enfermar de nulidade dessa decisão. Isto no seguimento da análise apenas de prazos que fizeram sem haver uma tomada de posição sobre o fundo da questão que é da máxima importância para a Instituição ... e, certamente, para a trabalhadora.

Desta forma solicitamos a V. Exas nos seja enviada a decisão que foi tomada devidamente assinada por todos os que a aprovaram. Ao mesmo tempo porque entendemos que apresentamos no CITE dentro do prazo o processo, solicitamos reapreciação do mesmo com análise da questão.

Pede deferimento (...)”.

- 3.2.** Com a presente reclamação pretende a entidade empregadora que a CITE tome deliberação no sentido de reformular o teor do Parecer n.º 213/CITE/2014, por, em resumo discordar do deferimento tácito operado e de o parecer agora posto em crise, objeto da notificação legal, não estar assinado pelos membros presentes na reunião de 28.07.2014.

IV

- 4.1.** Na sequência do exposto, analisando todo o processo, convirá referir que não foi analisado, em concreto, o pedido da trabalhadora, por se tratar de aplicação de figura jurídica resultante do mero decurso do tempo, pois que a própria lei, no n.º 8 do artigo 57.º do CT, estabelece expressamente que: “(...) a não submissão do processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de

oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo (...) “ implica “ (...) que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos (...)” . Posição que tem sido tomada pela CITE à semelhança da Doutrina e Jurisprudência dominantes, em casos análogos. Este entendimento tem por base o facto de as entidades empregadoras, face à legislação aplicável diretamente, terem a faculdade de presumir que se não se pronunciarem dentro prazo legal, correm o risco, previsível, de verem aceites os pedidos formulados pelas trabalhadoras, tal como a lei expressamente determina.

- 4.2.** Convirá acrescentar que esta norma pretende evitar a eternização na prática, de pedidos de flexibilidade de trabalhadoras/es sem que sejam deferidos pelas entidades empregadoras, como forma de facilitar a conciliação entre a vida profissional e familiar dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares.
- 4.3.** Também, nos termos da legislação aplicável e da Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, o direito à flexibilidade de horário de trabalho por parte das trabalhadoras e trabalhadores com responsabilidades familiares, é um **direito especial** que deve ser aplicado pelas entidades empregadoras fixando os horários de trabalho aos trabalhadores que solicitem tais horários, e, só, **excecionalmente**, é que as entidades empregadoras podem recusar (indeferir) tais pedidos, se os horários puserem em causa o funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, tal como também prevê expressamente o n.º 2 do artigo 57.º do CT.
- 4.4.** Com efeito, esta Diretiva, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho,*

especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).

4.5. Nestas circunstâncias, tendo os membros da CITE, ao tempo, ponderado toda a argumentação aduzida, nomeadamente a data de notificação da intenção de recusa à trabalhadora no dia 19.06.2014, que ora se mantém, 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 213/CITE/2014 não se procedendo à alteração do mesmo.

4.5.1. Para os devidos efeitos e conforme solicitado, anexa-se cópia da ata da reunião da CITE que aprovou por unanimidade este Parecer, com as respetivas rubricas e assinaturas.

V

5.1 Face ao exposto, a CITE, considerando a presente reclamação improcedente por falta de fundamento legal, delibera manter o Parecer n.º 213/CITE/2014, nos seus precisos termos.

**APROVADA POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 1 DE SETEMBRO DE 2014**