

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 557/CITE/2017

ASSUNTO: Resposta à Reclamação do Parecer n.º 557/CITE/2017: 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 1520-FH/2017

I – OBJETO

- 1.1. Em 16.10.2017, a CITE recebeu da mandatária da empresa ..., LDA. , reclamação do Parecer n.º 557/CITE/2017, porquanto refere o seguinte:

“Processo n.º 1520-FH/2017

PARECER 557/CITE/2017

Exmo.(a) Senhor(a) Presidente da CITE-

Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego,

..., LDA. , melhor identificada no processo supra referenciado, notificada da Decisão PARECER 557/CITE/2017, vem expor e solicitar o seguinte:

1 — Foi aquela empresa notificada da decisão /PARECER 557/CITE/2017, com os fundamentos ali expostos.

2 — Reportando-nos ao referido PARECER 557/CITE/2017, desde já se refere a não concordância com o mesmo, arguindo-se desde já a sua nulidade.

Com efeito



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

3 — *A interpretação do artigo 57.º do C.T., é no mínimo violadora das mais elementares regras da interpretação previstas no Código Civil (artigo 9.º)*

4—*Na interpretação das normas do C.T. e o seu conteúdo regulativo regem-se pelas regras contidas no artigo 9.º do Código Civil.*

5 — *Na fixação do sentido e alcance de uma norma, a par da apreensão literal do texto, intervêm elementos lógicos de ordem sistemática, histórica e teleológica.*

6 — *O artigo 57.º do CT, deve ser interpretado no sentido de que a empresa não pode deixar de cumprir o ali estatuído quanto aos prazos e quanto as obrigações da empresa no que respeita aos elementos a enviar à CITE, em particular o n.º 5 deste preceito.*

7 — *O mecanismo que o legislador encontrou para prevenir os riscos de pessoalização de cada uma das situações ali referidas no que respeita aos trabalhadores, deve ser visto a luz da própria literalidade do texto ali referido em primeiro lugar (o elemento referente a apreciação do trabalhador), e, em segundo lugar, com recurso ao elemento teleológico da interpretação - se é preciso enviar a CITE a apreciação do trabalhador, como se envia a mesma se esta chega às mãos da empresa em momento posterior ao último dia da resposta?*

8 — *O prazo ali referido, não pode ser objeto de uma qualquer interpretação cega, mas sim à luz da razão de ser do preceito, sendo certo que não podemos deixar de ter em conta que o legislador encontrou as soluções mais acertadas. Os 5 (cinco) dias terão necessariamente de ser contados desde a data em que a empresa tem em seu poder a apreciação do trabalhador, pois só assim pode dar cumprimento ao regulamentado no preceito — apreciação que foi enviada tempestivamente.*

9 — *Conforme é do conhecimento da CITE para se solicitar a emissão de parecer prévio relativo à recusa de regime de horário flexível (art. 56.º e 57.º do C.T.) de trabalhador é necessário juntar a cópia da solicitação do trabalhador e*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

comprovativo da data da sua receção pela entidade empregadora, cópia da intenção de recusa da entidade empregadora e comprovativos da data de envio ao trabalhador, bem como da data da sua receção pelo mesmo e, ainda cópia da apreciação do trabalhador à intenção de recusa da entidade e comprovativo da data da sua receção pela entidade empregadora — documentos que foram remetidos à CITE no passado dia 22.09.2017.

10 — Ora, muito nos espanta que a CITE, no seu Parecer, não tenha apreciado o comprovativo da data da sua receção pela entidade empregadora (doc. 3), onde se comprova que o trabalhador respondeu no dia 12.09.2017, tendo enviado a carta nesse mesmo dia, carta que somente foi recebida pela entidade empregadora dia 18.09.2017, por ter estado no circuito de entrega dos CTT.

11 — Se a entidade empregadora somente recebeu a apreciação do trabalhador no 18.09.2017 e, estava obrigada a remeter este documento com o pedido de emissão de parecer (cf. do artigo 57.º, n.º 5 do C.T.), como é que a CITE pretendia que o fizesse dia 17.09.2017?

12 — Os prazos previstos no artigo 57.º do CT, têm por função regular a distância entre a prática de diversos atos deste procedimento e o seu decurso tem como efeito extinguir o direito de praticar um ato de natureza procedimental, pressupondo, portanto, que tais prazos terão o seu início em função da prática dos atos que devem ser praticados pelo trabalhador e pela entidade patronal. O decurso do prazo fixado na lei para enviar os elementos à CITE foi assim respeitado na íntegra, quer por força do ato praticado pela trabalhadora, quer pela necessidade de enviar a CITE o documento referente à apreciação da trabalhadora.

13 — Estamos pois perante a violação da lei substantiva que se reconduz a um erro de interpretação e ao conseqüente erro na aplicação do direito, que afeta e vicia a decisão proferida pelas conseqüências que acarreta, em resultado dessa inexata interpretação da norma, negligenciando, também qualquer interpretação quanto à apreciação do mérito do que está em causa neste procedimento.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

14 — Não pode pois a entidade empregadora concordar com tal interpretação da norma, já que a mesma é violadora das dos princípios mais elementares da interpretação das normas do nosso ordenamento jurídico, aos princípios da boa-fé, constituindo por isso um abuso de direito, e por consequência nula a decisão proferida, a qual deve ser declarada, o que se requer.

E.D.

A Advogada,”

- 1.2.** Por ofício de 18/10/2017, a CITE notificou a trabalhadora da reclamação realizada pela mandatária da entidade empregadora, conforme, sucintamente, se transcreve:

“Com referência ao assunto em epígrafe e na sequência da notificação do Parecer n.º557/CITE/2017, de 11 de outubro de 2017, veio a mandatária da entidade empregadora ..., LDA. , reclamar do parecer emitido, 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 aqueles que possam ser prejudicados pela sua procedência para alegarem, no prazo de 15 dias úteis, o que tiverem 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.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.3. A trabalhadora, notificada em 19.10.2017, para se pronunciar, apresentou resposta ao ofício supra mencionado, no prazo legalmente previsto, tendo sido rececionada na CITE, em 9.11.2017, conforme se transcreve:

“Assunto: 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. 7/2009, de 12 de Fevereiro.

N/ Processo nº1520-FH/2017

Em resposta ao assunto em epigrafe, venho por este meio informar que efectuei a reclamação em tempo útil perante a CITE a 11 de Setembro de 2017.

A reclamação apresentada pela entidade patronal, prende-se com questões procedimentais por parte da CITE que me ultrapassam

Pelo que aproveito para questionar como posso ajudar na resolução célere desta questão, informo ainda que estou disponível para quaisquer esclarecimentos relativamente a esta questão.”

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.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

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

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.

- 2.3. 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.
- 2.4. No âmbito da atribuição conferida a esta Comissão, a CITE emitiu o Parecer n.º 557/CITE/2017, em sentido desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ... , porquanto, conforme fundamentado ao longo do parecer, o pedido se considera aceite nos seus precisos termos.
- 2.5. Tal parecer foi emitido tendo em atenção o comprovativo das datas do pedido da trabalhadora, da intenção de recusa, da apreciação da trabalhadora e do pedido de parecer prévio dirigido a esta Comissão.
- 2.6. Os 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.
- 2.7. Em 18.10.2017, no cumprimento do previsto no n.º 1 do artigo 192.º do Código do Procedimento Administrativo, a CITE notificou a trabalhadora para alegar, no prazo de 15 dias úteis, o que tivesse por conveniente sobre o pedido e os seus



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

fundamentos.

2.8. Cumprido o contraditório estabelecido na lei, importa agora apreciar os fundamentos da reclamação.

2.9. Nos termos previstos no artigo 9.º do Código Civil, relativo à interpretação da lei:

“1. A interpretação não deve cingir-se à letra da lei, mas reconstituir a partir dos textos o pensamento legislativo, tendo sobretudo em conta a unidade do sistema jurídico, as circunstâncias em que a lei foi elaborada e as condições específicas do tempo em que é aplicada.

2. Não pode, porém, ser considerado pelo intérprete o pensamento legislativo que não tenha na letra da lei um mínimo de correspondência verbal, ainda que imperfeitamente expresso.

3. Na fixação do sentido e alcance da lei, o intérprete presumirá que o legislador consagrou as soluções mais acertadas e soube exprimir o seu pensamento em termos adequados.”

2.10. Nos termos previstos no artigo 279.º do Código Civil¹:

“À fixação do termo são aplicáveis, em caso de dúvida, as seguintes regras:

a) Se o termo se referir ao princípio, meio ou fim do mês, entende-se como tal, respectivamente, o primeiro dia, o dia 15 e o último dia do mês; se for fixado no princípio, meio ou fim do ano, entende-se, respectivamente, o primeiro dia do ano, o dia 30 de Junho e o dia 31 de Dezembro;

¹Artigo 296º do Código Civil:

Contagem dos prazos

As regras constantes do artigo 279º são aplicáveis, na falta de disposição especial em contrário, aos prazos e termos fixados por lei, pelos tribunais ou por qualquer outra autoridade.

Artigo 297º do Código Civil:

Alteração de prazos

1. A lei que estabelecer, para qualquer efeito, um prazo mais curto do que o fixado na lei anterior é também aplicável aos prazos que já estiverem em curso, mas o prazo só se conta a partir da entrada em vigor da nova lei, a não ser que, segundo a lei antiga, falte menos tempo para o prazo se completar.

2. A lei que fixar um prazo mais longo é igualmente aplicável aos prazos que já estejam em curso, mas computar-se-á neles todo o tempo decorrido desde o seu momento inicial.

3. A doutrina dos números anteriores é extensiva, na parte aplicável, aos prazos fixados pelos tribunais ou por qualquer autoridade.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- b) Na contagem de qualquer prazo não se inclui o dia, nem a hora, se o prazo for de horas, em que ocorrer o evento a partir do qual o prazo começa a correr;*
- c) O prazo fixado em semanas, meses ou anos, a contar de certa data, termina às 24 horas do dia que corresponda, dentro da última semana, mês ou ano, a essa data; mas, se no último mês não existir dia correspondente, o prazo finda no último dia desse mês;*
- d) É havido, respectivamente, como prazo de uma ou duas semanas o designado por oito ou quinze dias, sendo havido como prazo de um ou dois dias o designado por 24 ou 48 horas;*
- e) O prazo que termine em domingo ou dia feriado transfere-se para o primeiro dia útil; aos domingos e dias feriados são equiparadas as férias judiciais, se o acto sujeito a prazo tiver de ser praticado em juízo.*

2.11. Nos termos dos n.ºs 3, 4 e 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho:

" 3 - No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 - 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.

5 - Nos cinco dias subsequentes 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".

2.12. Conforme disposto no artigo 334.º do Código Civil, relativo a abuso do direito:

"É ilegítimo o exercício de um direito, quando o titular exceda manifestamente os limites impostos pela boa fé, pelos bons costumes ou pelo fim social ou económico desse direito."

2.13. No parecer 557/CITE/2017, a CITE deliberou o seguinte que se transcreve, na parte revelante para a apreciação da reclamação apresentada:

"1.2. A trabalhadora solicitou à entidade empregadora um horário flexível, por ser



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

mãe de filho menor de 12 anos, nascido a .../03/2016 e ter um enteado nascido a .../06/2010 que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação: "Das 09:00 horas às 14:30 horas (manhã); Das 15:30 horas às 18:00 horas (tarde); Período de intervalo de descanso diário: das 14:30 às 15:30", através de requerimento rececionado pela entidade empregadora em 18/08/2017.

1.3. A entidade empregadora notificou a trabalhadora da sua decisão em 05.09.2017, no cumprimento do prazo de 20 dias, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

1.4. A trabalhadora rececionou a intenção de recusa em 7/09/2017 e remeteu à entidade empregadora em 12/09/2017 a sua pareciação, cumprindo o prazo estipulado em cinco dias para o efeito. Esta apreciação foi recebida pela entidade empregadora em 18/09/2017.

1.5. Devendo a entidade empregadora, nos termos previstos no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pela trabalhadora (que terminou no dia 12.09.2017), enviar o processo à CITE, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da trabalhadora, só o fez a 22.09.2017.

1.6. Neste sentido, a entidade empregadora só submeteu o processo à apreciação da CITE em 22.09.2017, após o decurso do prazo legalmente previsto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que, no caso em análise, terminou a 18.09.2017.

1.7. A alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º Código do Trabalho determina que, no caso de o empregador 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, considera-se que aceitou o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos.

1.8. Desta forma, a CITE emite parecer desfavorável à recusa da entidade empregadora ..., LDA. , relativo ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ... , uma vez que o pedido se considera aceite nos seus precisos termos."

2.14. Conforme consta dos elementos que compõem o Processo n.º 1520-FH/2017, a trabalhadora enviou à sua entidade empregadora, em 17.08.2017, por carta com o Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1.º e 2.º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

registo, pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível. Este pedido foi rececionado pela entidade empregadora em 18.08.2017, conforme comprovativo de entrega junto ao referido processo.

- 2.15. Em 05.09.2017, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora a intenção de recusa, juntando ao processo o registo ... , comprovativo de tal facto.
- 2.16. Em 7.09.2017, o registo supra mencionado foi recebido pela trabalhadora, conforme comprovativo de entrega junto ao processo pela entidade empregadora.
- 2.17. Entre 18.08.2017 (data da receção do pedido da trabalhadora) e 5.09.2017 (data do envio da intenção de recusa), decorreram 18 dias, encontrando-se cumprido o prazo previsto no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho e tal como referido nos pontos 1.2. e 1.3. do Parecer n.º 557/CITE/2017.
- 2.18. Tendo a trabalhadora rececionado a intenção de recusa em 7.09.2017, dispôs de prazo para remeter a sua apreciação à entidade empregadora até ao dia 12.09.2017, o que fez, de acordo com a carta com o registo ... , junto ao processo.
- 2.19. Tal apreciação foi rececionada pela entidade empregadora em 18.09.2017, conforme comprovativo de entrega junto ao processo pela própria entidade empregadora.
- 2.20. Nos termos definidos no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho: "Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela CITE, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador".
- 2.21. O prazo estipulado no n.º 5 do artigo 57.º, terminou para a entidade empregadora no dia 18.09.2017, o que coincidiu com o dia em que a entidade empregadora recebeu a apreciação da trabalhadora, pelo que, ao contrário do alegado na presente reclamação, teria sido possível cumprir o prazo determinado por lei, não se verificando o que a entidade empregadora veio alegar no ponto 11 da reclamação quando afirma: "*11 – Se a entidade empregadora somente recebeu a apreciação do trabalhador no 18.09.2017 e, estava obrigada a remeter este documento com o pedido de emissão de parecer /cf. Do artigo 57.º, n.º 5 do C.T.), como é que a CITE pretendia que o fizesse dia 17.09.2017?*". Recorde-se que dia 17.09.2017 foi um domingo.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.22.** Não obstante, importa esclarecer que, na hipótese da apreciação da trabalhadora ter sido recebida após 18.09.2017, ainda assim a entidade empregadora só teria até àquele dia para enviar o pedido de parecer prévio à CITE.
- 2.23.** De facto o artigo 9.º do Código Civil determina que a interpretação não deve cingir-se à letra da lei, porém, não pode ser considerado pelo intérprete o pensamento legislativo que não tenha na letra da lei um mínimo de correspondência verbal, ainda que imperfeitamente expresso. Ora no caso do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho determina-se, inequivocamente, que: nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo à CITE.
- 2.24.** Pelo que, findos os cinco dias para o/a trabalhador/a apreciar a intenção de recusa, quer o tenha feito ou não, a entidade empregadora deve contar o prazo de mais cinco dias para remeter o pedido de parecer à CITE.
- 2.25.** Outro entendimento não tem correspondência na letra da lei, porquanto as entidades empregadoras não poderiam, nem lhes poderia ser exigido, em caso algum, que adivinhassem se os/as suas/seus trabalhadores/as iriam apreciar a intenção de recusa, ou não, e nesse sentido nunca poderiam justificar o cumprimento do prazo estabelecido no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, cujo incumprimento o legislador atribuiu a consequência prevista na alínea c) do n.º 8 do mesmo artigo.
- 2.26.** No entanto, e no caso em análise a entidade empregadora entendeu só solicitar o parecer prévio da CITE no dia 22.09.2017, conforme envelope contendo o referido pedido e registado com a referência: ... , recebido na CITE em 25.09.2017.
- 2.27.** É pois, por tais factos, inequívoco que o prazo foi ultrapassado, sendo a sua consequência a prevista na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, tal como concluído nos pontos 1.7. e 1.8. do Parecer n.º 557/CITE/2017.
- 2.28.** Por último, e no que respeita ao ponto 14 da reclamação apresentada não se vislumbra em que medida a interpretação da norma objeto da reclamação: *“é violadora das dos princípios mais elementares da interpretação das normas do nosso ordenamento jurídico, aos princípios da boa-fé, constituindo por isso um abuso de direito (...)”*, uma vez que não se vislumbra em que medida entende a



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

entidade empregadora que a decisão da CITE excede manifestamente os limites impostos pela boa fé, pelos bons costumes ou pelo fim social ou económico do direito.

III - DECISÃO

3.1. Na sequência do exposto, a CITE delibera:

- a) Indeferir o pedido objeto da presente reclamação;
- b) Manter o sentido do parecer n.º 557/CITE/2017:

“1.7. A alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º Código do Trabalho determina que, no caso de o empregador 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, considera-se que aceitou o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos.

1.8. Desta forma, a CITE emite parecer desfavorável à recusa da entidade empregadora ..., LDA. , relativo ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ... , uma vez que o pedido se considera aceite nos seus precisos termos.”

- c) Comunicar à trabalhadora e à entidade empregadora o teor da presente resposta à reclamação.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE NOVEMBRO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.