

RESPOSTA DA RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 394/CITE/2019

ASSUNTO: Resposta à Reclamação do Parecer n.º 394/CITE/2019, aprovado por unanimidade na reunião de 18.06.2019 - Parecer prévio à intenção de 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 2524-FH/2019

I – OBJETO

1.1. Em 26.07.2019, a CITE recebeu da Trabalhadora ..., Reclamação do Parecer n.º 394/CITE/2019, aprovado por unanimidade na reunião da CITE de 17.07.2019, conforme se transcreve:

“Exmos. Srs.

Recebi o vosso Parecer n.º 394/CITE/2019 e venho por este meio dizer que este parecer padece, desde logo, de uma falsidade que é dizer que eu não respondi à proposta da ... no sentido de me mudar para ...

Não enviei a minha resposta no prazo de cinco dias como eles exigiram, pois não estava em condições psicológicas para o fazer.

A resposta deles ao meu pedido de flexibilidade de horário foi de tal modo injusto a meu ver, que eu fiquei de tal modo transtornada que tive alguns problemas que me levaram a uma baixa médica.

Na altura que me senti minimamente melhor enviei-lhes a minha resposta que vai em anexo.

1.2. A trabalhadora, ora reclamante, juntou cópia da resposta á intenção de recusa, datada de 21.06.2019, apresentada (extemporaneamente) ao abrigo do disposto no n.º 4 do artigo 57.º do CT, desconhecendo-se a data em que foi rececionada pela

entidade empregadora, e cujo teor se dá por integralmente reproduzido para os devidos efeitos.

1.3. Por ofício datado 13.08.2019, sob o n.º 1890/2019, a CITE notificou a entidade empregadora ..., por carta registada com aviso de receção, da reclamação apresentada pela trabalhadora, na sequência da notificação do Parecer n.º 394/CITE/2019, de 17 de julho de 2019.

1.4. A entidade empregadora, notificada em 19.08.2019, apresentou a sua resposta a 06.09.2019, rececionada na CITE a 09.09.2019, a qual se transcreve:

“A Trabalhadora requereu à ..., mediante carta datada de 22/05/2019, rececionada em 23/05/2019, a *“flexibilidade de horário de trabalho”*, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

A ... comunicou à trabalhadora, por carta datada de 06/06/2019, por esta rececionada em 12/06/2019, a sua intenção de recusar o horário de trabalho solicitado.

A trabalhadora não apresentou a sua apreciação aos motivos de recusa invocados pela ..., conforme lhe é facultado pelo artigo 57.º, n.º 4 do Código do Trabalho.

Vem agora a trabalhadora alegar que não remeteu a resposta prevista no art.º 57.º, n.º 4 do Código do Trabalho, dentro do prazo legalmente estabelecido - e não imposto pela ..., como a Trabalhadora alega -, em virtude de não se encontrar em condições psicológicas para o fazer.

Ora, para além de toda a argumentação anteriormente aduzida, que culminou com o duto Parecer, proferido por essa Comissão, a resposta que a trabalhadora remeteu à ... e a qual se refere na sua reclamação, foi enviada extemporaneamente, não tendo a trabalhadora alegado qualquer motivo de força maior para o efeito, razão pela qual tal resposta não foi, nem nunca poderia ter sido tomada em consideração. Acresce que, na presente data já se encontra cessado o vínculo jurídico-laboral

estabelecido entre a ... e a trabalhadora, por iniciativa desta, pelo que o presente processo deixou de ter efeito útil.

(...)

Com os meus melhores cumprimentos,

...

Advogada - C.P. ...

1.5. Nos termos e para os efeitos dos artigos 117.º e 118.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), foi notificada por e-mail a entidade empregadora para juntar ao processo documento comprovativo da denúncia do vínculo laboral apresentado pela trabalhadora, tendo a mesma dado resposta ao solicitado e remetido um escrito assinado pela trabalhadora requerente, ora reclamante, cujo teor se transcreve:

“Exmos. Srs.

Pela presente venho denunciar o contrato de trabalho que convosco celebrei em abril de 2018, devendo a mesma produzir efeitos a partir do 60.º dia após a receção da presente.

Relembro que se encontram por pagar diversos valores referentes, entre outros, à prestação do trabalho por turnos (sendo que a postura da empresa em torno do presente assunto foi a razão principal para a presente denúncia), pelo que solicito a sua imediata regularização, sob pena de, não o fazendo, me ver na contingência de ter que agir judicialmente com vista à reposição dos meus legítimos interesses.

Melhores cumprimentos”

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.

2.3. Esta Comissão, sua composição e respetivas competências encontram-se previstas na alínea d) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, cabendo-lhe 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/as com filhos menores de 12 anos, a que se referem os artigos 56.º e 57.º do CT, constantes do Parecer n.º 78/CITE/2019, que aqui se dão por integralmente reproduzidos.

2.4. A CITE tem uma composição tripartida e equilátera, constituída por representantes do Estado, representantes das associações sindicais e representantes das associações patronais.

2.5. A CITE “ é composta por um representante do ministério com atribuições na área do emprego, que preside; um representante do ministério com atribuições na área da igualdade; um representante do ministério com atribuições na área da Administração Pública; um representante do ministério com atribuições na área da

solidariedade e segurança social; dois representantes de cada uma das associações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social e um representante de cada uma das associações patronais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social” – n.º 1 do artigo 6.º do citado Decreto-Lei n.º 76/2012.

2.6. Importa referir ainda que, os pareceres, prévios ou outros, emitidos pela CITE, são sempre votados em reunião plenária pela maioria legal dos seus membros, nos termos previstos nos artigos 14.º a 28.º do Código do Procedimento Administrativo, revestindo sempre a forma de deliberação colegial, que expressa uma vontade conjunta – artigo 10.º do mesmo Decreto-Lei n.º 76/2012.

2.7. De referir também que as deliberações da CITE constituem pareceres obrigatórios, votados por um órgão colegial que detém competência exclusiva, como acontece no caso agora objeto de reclamação, para a emissão de “parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos” – alínea d) do artigo 3.º do mencionado Decreto-Lei n.º 76/2012, e n.º 5 a 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho (CT).

2.8. Em caso de intenção de recusa do pedido de horário flexível formulado pela trabalhadora ou trabalhador, *in casu*, se for considerado que a entidade empregadora demonstrou as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, conforme determina o n.º 2 do mencionado artigo 57.º, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora, o que aconteceu no processo ora em apreço e objeto da presente reclamação.

2.9. Tem sido aceite reiteradamente pela CITE a faculdade de reclamação das suas deliberações, ao abrigo do disposto nos artigos 184.º e seguintes do Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro, que aprovou o Código do Procedimento Administrativo (CPA) permitindo que as partes apresentem reclamação, com base em qualquer incorreção, irregularidade, ilegalidade ou inconveniência do ato administrativo, que, por hipótese, possa ter ocorrido no exercício das competências que lhe estão atribuídas.

III – ANÁLISE

3.1. Com a presente reclamação pretende a trabalhadora que a CITE eventualmente proceda à reapreciação do seu Parecer n.º 394/CITE/2019 (doravante Parecer recorrido), argumentando para o efeito que não enviou a resposta à intenção de recusa no prazo de cinco dias porque “não estava em condições psicológicas para o fazer. (...) na altura que me senti minimamente melhor, enviei-lhes a minha resposta, que vai em anexo”.

3.2. Convém notar que o n.º4 do artigo 57.º do CT dispõe que “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”.

3.3. Ora, independentemente de haver ou não resposta do/a trabalhador/a á intenção de recusa, o n.º 5 do mesmo preceito refere ainda que, “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”.

3.3. No caso em apreço, a entidade empregadora comunicou, como lhe competia, a intenção de recusa, através de carta registada com AR, no dia 06.06.2019, não tendo a trabalhadora, ora recorrente, respondido dentro do prazo legal de cinco dias cf. o n.º 4 do artigo 57.º do CT.

3.4. Na verdade, esta Comissão só nesta fase tomou conhecimento da resposta da trabalhadora á intenção de recusa (enviada em anexo à sua Reclamação), e da denúncia do seu contrato de trabalho (facto referido na resposta da entidade empregadora).

3.4. Ora, o prazo a que alude a parte final do n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, não pode deixar de ser considerado como peremptório, isto é, do seu decurso resulta, inelutavelmente, a extinção do direito de praticar o ato por parte da trabalhadora (cf. 139.º, n.º 3 do CPC). Mas mesmo que assim não fosse, certo é que, face à denúncia do contrato de trabalho pela trabalhadora, ora reclamante, (em 28.06.2019), à data da aprovação do Parecer reclamado (em 17.07.2019) já se encontravam preenchidos os pressupostos do artigo 95.º, n.º 1 do Código do Procedimento Administrativo, quer dizer, já o objeto do Parecer reclamado se tornara inútil.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto, delibera-se indeferir a presente reclamação e, consequentemente, manter inalterado o sentido do Parecer reclamado, devendo comunicar-se tal facto à entidade empregadora e à trabalhadora.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 09 DE OUTUBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA.