

## RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 81/CITE/2019

**Assunto:** Resposta à Reclamação do Parecer n.º 81/CITE/2019 - Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 455-FH/2019

### I

#### OBJETO

1.1. Em 28.02.2019, a CITE recebeu, da trabalhadora ..., Reclamação do Parecer n.º 81-CITE/2019, que deliberou desfavoravelmente ao pedido formulado por esta trabalhadora, relativamente ao requerido horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho (CT), alegando que:

*"(...) Acuso a receção da carta de V. Exas. Ref.ª 398/2019, datado de 20/02/2019, de cujo conteúdo tomei boa nota.*

*Sucedede que resulta para mim obscuro e contraditório com o sentido da decisão tal como foi notificada, pois reconhece-se no ponto 2.10 do enquadramento jurídico do Parecer que os progenitores de filhos menores de 12 anos ou portador de deficiências ou doença crónica com idade superior de 1 ano de idade e sem limite de idade, podem beneficiar da flexibilização de horário de trabalho.*

*Ainda no ponto 2.11 e 2.12 do mesmo enquadramento, se refere que o pedido realizado de segunda a sexta-feira, ou noutros dias determinados da semana deve ser considerado como horário flexível.*

*Ora, o que está em causa no presente pedido é manter eu o horário que praticava e conhecido pela ..., consubstanciado não trabalhar (dias de descanso) ao sábado e domingo, não impondo qualquer restrição no horário nos restantes dias da semana.*

*É aqui que reside a obscuridade e a contradição da fundamentação da decisão, não só interna mas ainda entre aquela e a decisão em si, porquanto se refere até no ponto 3 da decisão, que o empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal*

*e na elaboração dos horários de trabalho deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, de acordo com os normativos que abundantemente cita.*

*Neste caso, tal se concretizaria pelo reconhecimento que me seja concedido, como dias de descanso exclusivos, o sábado e o domingo, como já vinha sendo praticado e a empresa sabia aliás. (...)."*

**1.2.** Notificada a entidade empregadora, sobre os argumentos aduzidos pela trabalhadora, nos termos do disposto no artigo 192.º do CPA, veio dizer o seguinte:

*"(...) (...), sociedade comercial com o número único de pessoa coletiva e de matrícula (...) com sede na (...), notificada através do Ofício acima indicado, para se pronunciar sobre a reclamação apresentada pela trabalhadora (...) vem, para os devidos efeitos dizer o seguinte:*

*1. Na sequência do parecer n.º 81/CITE/2019 proferido por esta entidade no âmbito da apreciação da intenção de recusa da (...) relativamente ao pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora (...), cuja decisão foi favorável à intenção da empresa,*

*2. Apresentou a trabalhadora em causa uma reclamação alegando que para ela resulta "obscuro e contraditório com o sentido da decisão tal como foi notificada" tendo em conta os pontos 2.10 a 2.12 do enquadramento jurídico do Parecer".*

*3. Ainda segundo a trabalhadora, "o que se está em causa no presente pedido é manter" "o horário que praticava", "consubstanciando não trabalhar (dias de descanso) ao sábado e domingo, não impondo qualquer restrição no horário nos restantes dias da semana."*

*4. O que no seu entender, tendo sido recusado pela entidade empregadora e aceite pela CITE, quando esta entidade refere no ponto 3 da decisão que o empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da vida profissional e pessoal, consubstancia uma obscuridade e contradição da fundamentação da decisão.*

*5. Nada de mais falso, como se demonstrará. Com efeito,*

*6. No parecer proferido, a CITE considerou que "tendo em conta o pedido e a resposta à intenção de recusa formulados pela trabalhadora, esclareça-se que o preceito legal previsto no art.º 54º do Código do Trabalho, confere aos/às progenitores/as de menores com deficiências ou doença crónica, com idade não superior a um ano, o direito a uma redução de trabalho, até cinco horas, do período normal de trabalho, e o direito*

*a condições de trabalho especiais, isto é, diversas das convencionadas ao tempo da celebração do contrato de trabalho.*

*Tal licença pode ser observada pela redução do tempo de trabalho, nos termos do art.º 54.º do Código do Trabalho. Este preceito confere aos/às progenitores/as dois direitos cuja finalidade comum é a de possibilitar a prestação de assistência aos menores com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano.*

*7. “No mesmo sentido, sempre que estejam em causa a assistência a filhos menores de 12 anos ou, portadores de deficiência ou doença crónica, com idade superior a um ano de idade, e sem limite de idade, os respetivos progenitores podem optar pela modalidade de trabalho a tempo parcial, prevista no art.º 55.º do Código do Trabalho ou, pela flexibilização do horário de trabalho, constante do artigo 56.º do Código do Trabalho. Tal direito, bem como o direito previsto no art.º 54.º do Código do Trabalho, visa proteger a assistência ao menor, seja, menor de 12 anos, ou, portador de deficiência ou doença crónica, independentemente da idade.”*

*8. Após o que, considerou o pedido da trabalhadora se enquadrava no disposto no art.º 56.º do Código do Trabalho.*

*9. Porém, “a trabalhadora no seu pedido, bem como na apreciação que faz à intenção de recusa da entidade empregadora, não indica as horas de início do período normal de trabalho diário que pretende realizar, solicitando apenas que lhe seja mantido o seu horário flexível, o pedido não preenche os requisitos do n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho” (sublinhado nosso).*

*10. Insta ainda a trabalhadora a apresentar declaração médica que ateste que o menor padece de doença crónica, o que também não sucedeu no seu pedido.*

*11. Ora, em face do que antecede não se encontram preenchidos os requisitos que a lei define no n.º 2 do art.º 56.º do Código do Trabalho, faltando ainda comprovar a situação de doença crónica do filho da trabalhadora em causa tal como indica no pedido efetuado.*

*12. Deste modo, não se verificando o cumprimento das disposições legais aplicáveis,*

*13. Não merece qualquer censura a decisão proferida por esta entidade, não assistindo razão à trabalhadora. (...).”*

## 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 objetivo promover a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, a proteção da maternidade e da paternidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, no setor privado e no setor público.

Tem uma composição tripartida, constituída por representantes do governo, representantes das associações sindicais e representantes das associações de empregadores.

**2.3.** Esta Comissão, sua composição e respetivas competências encontram-se previstas no 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 com filhos menores de 12 anos, a que se referem os artigos 56.º e 57.º do CT, constantes do Parecer n.º 81-CITE/2019, que aqui se dão por integralmente reproduzidos.

**2.4.** Em caso de intenção de recusa do pedido de horário flexível formulado pela trabalhadora ou trabalhador, a CITE emite parecer desfavorável àquela intenção se for considerado que a entidade empregadora não demonstrou suficientemente as exigências imperiosas do funcionamento da empresa conforme determina o n.º 2 do mencionado artigo 57.º ou se não forem cumpridos os prazos previstos nos artigos 57.º do CT. Acresce ainda que a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa se for considerado que o pedido inicial do trabalhador/a não cumpre os requisitos previstos no artigo 56.º do CT, como acontece *in casu*, objeto da presente reclamação.

**2.5.** Não obstante o n.º 7 do aludido artigo 57.º do CT prever expressamente o reconhecimento judicial da existência de motivos justificativos, tem sido aceite pela CITE 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 das suas deliberações, 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.

**2.6.** A CITE, ao analisar casuisticamente, se os pedidos de horário em regime de flexibilidade apresentados pelos/as trabalhadores/as às suas entidades empregadoras se encontram formulados de acordo com a legislação aplicável, bem como dos fundamentos invocados por estas nas intenções de recusa, e, em caso de reclamação se for necessário, os motivos aduzidos pelo/a reclamante e/ou se os motivos alegados pelo empregador são passíveis de excecionar o dever de atribuir o direito constitucional e legal à conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, sendo certo que, na sua missão e atribuições, esta Comissão prossegue a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional.

**2.7.** A Conciliação afigura-se, por isso, como um direito com importantes consequências na vida do/a trabalhador/a, considerando certa doutrina, inclusive, como mais um princípio do nosso ordenamento jurídico derivado do princípio da proteção do/a trabalhador/a, como os princípios de proteção da maternidade e da paternidade, da dignidade e da segurança no emprego e da igualdade de oportunidades no acesso ao emprego.

**2.8.** 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.

**2.9.** Assim, a trabalhadora, notificada do Parecer n.º 81-CITE/2019 aprovado por maioria na reunião da CITE de 20 de fevereiro de 2018 em sentido favorável à intenção de recusa do seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, vem apresentar a sua reclamação.

**2.10.** No presente caso, a CITE deliberou emitir parecer favorável à intenção de recusa do horário flexível, nos seguintes termos:

*"(...) **2.21.** Face ao acima exposto, e uma vez que a requerente no seu pedido, bem como na apreciação à intenção de recusa da entidade empregadora, não indica as horas de início do período normal de trabalho diário que pretende realizar, solicitando apenas que lhe seja mantido o seu horário flexível, o pedido não preenche os requisitos do n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho.*

***2.22.** Assim, cumpre referir que pode sempre a trabalhadora, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, indicando qual o horário que pretende efetuar, tendo sempre por referência os horários estabelecidos pela entidade empregadora.*

***2.23.** Cumpre ainda informar que, uma vez que o menor é portador de doença crónica, deverá ainda a requerente, juntar declaração médica que ateste que o menor padece de doença crónica. (...)*

### III

#### **ANÁLISE E DECISÃO**

**3.1.** Face ao exposto e nos termos enunciados, reanalisando todo o processado, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o teor da presente reclamação, tendo em conta a argumentação aduzida pela trabalhadora reproduzida no ponto 1.1., a alegação da entidade empregadora, ponto 1.2., afigura-se-nos que não assiste razão à trabalhadora, porquanto não obstante o facto desta, em sede de reclamação indicar que o seu pedido é manter o horário que praticava e conhecido pela entidade empregadora, ou seja, *não trabalhar ao sábado e domingo, não impondo qualquer restrição no horário nos*

*restantes dias*, por outro lado, o disposto no artigo 56.º do CT estabelece que o/a trabalhador/a com filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica, que viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário flexível. Ora, tal como foi referido no ponto 2.23. do Parecer 81/CITE/2019, não foi junta qualquer declaração médica donde conste que o menor padece de doença crónica, motivo pelo qual não se pode atender a reclamação da trabalhadora, porquanto o menor em causa tem mais de 12 anos de idade e que face a tal circunstância, torna-se necessário e impreterível que, para cumprimento do preceito estabelecido no artigo 56.º n.º 1 do CT, seja feita tal prova, o que não sucedeu.

#### IV – CONCLUSÃO

Neste sentido, a CITE delibera:

- a) Indeferir a presente reclamação ao Parecer n.º 81/CITE/2019 aprovado por maioria dos membros presentes na reunião de 20 de fevereiro de 2019, por falta de fundamento suficiente que determine a sua alteração.
- b) Manter o teor do sobredito Parecer.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE ABRIL DE 2019, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN), QUE APRESENTOU DECLARAÇÃO DE VOTO, QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**

“Processo 455-FH/2019 no respeitante à reclamação apresentada como ponto 4.6 da OT

A CGTP mantém o sentido de voto contra e por isso também vota contra a resposta à reclamação.

Lisboa, 17 de abril de 2019”