

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 656/CITE/2020

ASSUNTO: Resposta à Reclamação do Parecer n.º 656/CITE/2020, com origem no Processo n.º 5189/FH/2020: 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 5499-RP/2020

I – OBJETO

- 1.1. Em 16.12.2020, a CITE recebeu da entidade empregadora "...", a reclamação do Parecer n.º 656/CITE/2020, nos termos que a seguir se transcrevem:

"(...)

..., não se conformando com o douto Parecer n.º 656/CITE/2020, no âmbito do Processo n.º 5189-FH/2020, vem, nos termos e para os efeitos do artigo 191.º e seguintes do Código do Processo Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, apresentar reclamação do mesmo, o que faz nos termos seguintes:

1.º

O horário de trabalho corresponde à determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal — cfr. artigo 200º, n.º 1 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

2.º

A determinação do horário de trabalho decorre do poder de direção do empregador - cfr. artigos 212.º e 97º, ambos do Código do Trabalho.

3.º

Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

4º

E por contraposição, entende-se como fixo o horário sem variação diária de início e termo de atividade.

Ora.

5º

*O n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho prevê o direito do trabalhador ao horário flexível, estando o conceito de tal direito definido no n.º 2 do mesmo preceito, o qual, atendendo ao duto Parecer de que ora se reclama, não será despidendo transcrever novamente — **Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.***

6.º

É certo que a CITE já considerou que a redação que o legislador conferiu ao artigo 56.º do Código do Trabalho não é a mais feliz, de todo o modo, desde 2009, o Código do Trabalho sofreu 19 alterações, não tendo o legislador sentido necessidade de clarificar a norma.

Nesta medida, cumpre-nos analisar o elemento literal da norma:

7º

Os limites dentro dos quais o trabalhador pode escolher o horário são os que decorrem do n.º 3 do referido artigo 56.º do Código do Trabalho:

8.º

Resulta do supracitado artigo (cfr. artigo 56.º, n.º 3 do Código do Trabalho) que é o empregador quem deve elaborar o horário em conformidade com o que aí se prevê:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;*
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.*

Assim,



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

9.º

O preceito legal não confere ao trabalhador o direito de impor ao empregador as horas do início e do termo do período normal do trabalho.

10.º

O que o preceito legal confere ao trabalhador é o direito de informar o empregador sobre os intervalos em que este lhe deve elaborar o horário.

Sendo certo que,

11.º

Ao arrepio da legislação laboral em vigor, a trabalhadora apenas informa intervalos para o período da manhã, inviabilizando assim o empregador de elaborar o horário de trabalho em cumprimento da pretensão do trabalhador.

Acresce que,

12.º

Decorre do artigo 57.º que o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário de trabalho flexível tem que cumprir os seguintes requisitos cumulativos:

- a) Solicitação por escrito;*
- b) Antecedência de 30 dias;*
- c) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;*
- d) Declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.*

13.º

Ora, a trabalhadora ..., no seu pedido datado de 22.09.2020, informou por escrito, com antecedência de 30 dias (início a 1 de novembro de 2020), que pretendia usufruir de um regime de horário fixo, sem indicar o prazo limite, nem fazendo prova de que a menor vive com ela em comunhão de mesa e habitação.

Pelo que,

14.º

E considerando que o requerimento da trabalhadora não estava instruído nos termos legais, a ... por forma a evitar um indeferimento liminar do mesmo, por vício de forma, em 25.09.2020,



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

notificou a trabalhadora para que esta juntasse aos autos a declaração de entidade competente que atestasse que o menor vivia com ela em comunhão de mesa e habitação.

15º

E esta, ao contrário do alegado no ponto 14. do douto Parecer - onde a CITE alega que a trabalhadora respondeu em 28.09.2020, o que é falso e por isso se impugna - apenas juntou os elementos necessários por e-mail de 28.10.2020, enviado às 13h17, dando assim nesta data cumprimento à notificação.

Pelo que,

16.º

Só nessa data, 28.10.2020, é que o pedido da trabalhadora se encontrou devidamente instruído.

17.º

Acredita-se que esta troca de datas (de outubro por setembro) da responsabilidade da CITE, viciou a decisão, porquanto, só assim se poderá entender que a notificação da ..., foi extemporânea.

18.º

Veja-se aliás, a notificação da ..., à CITE, datada de 12.11.2020, na qual se apensa todo o processo, e da qual resulta claro que:

- a) Pedido da trabalhadora, datado de 22.09.2020;*
- b) Pedido de junção de documentos, datado de 25.09.2020;*
- c) Resposta da trabalhadora a juntar documentos, datado de 28.10.2020;*
- d) Fundamento da intenção de recusa, datado de 30.10.2020;*
- e) Resposta da trabalhadora, datado de 05.11.2020;*
- f) Resposta à trabalhadora, datado de 12.11.2020.*

19º

Daqui resulta claro que, em momento algum a ... extrapolou prazos legais, mas por mero dever de patrocínio, deixamos claro que:

- a) Entre o pedido inicial da trabalhadora (22.09.2020, recebido a 24.09.2020) e o pedido de junção de documentos (25.09.2020), decorreu 1 (um) dia;*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- b) Entre o pedido de junção de documentos (25.09.2020, recebido a 28.09.2020) e a resposta da trabalhadora, (28.10.2020) decorreram 30 (trinta) dias;*
- c) Entre a resposta da trabalhadora (e-mail de 28.10.2020) e a fundamentação de intenção de recusa (30.10.2020), decorreram 2 (dois) dias;*
- d) Entre a fundamentação de intenção de recusa (30.10.2020, recebida a 02.11.2020) e a resposta da trabalhadora (05.11.2020), decorreram 3 (três) dias;*
- e) Entre a resposta da trabalhadora (05.11.2020, recebida a 09.11.2020) e o envio do processo para a CITE, (12.11.2020), decorreram 3 (três) dias.*

20.º

Assim, encontrando-se o pedido inicial da trabalhadora ferido de vício, que levaria ao seu indeferimento, como infra se verá, o mesmo só se pode considerar totalmente instruído, nos termos legais, a 28.10.2020, data em que a trabalhadora fez prova e declarou viver em comunhão de mesa e habitação com a menor.

21.º

Pelo que, ao contrário do alegado no ponto 1.6. do douto Parecer, os 20 (vinte) dias para a comunicação da decisão da ..., terminariam a 17.11.2020, e nunca a 14.10.2020,

Acresce que,

22.º

Vem VExa, alegar no ponto 1.6. do douto Parecer de que ora se reclama que “analisada a documentação junta ao processo, verifica-se que pedido do trabalhador contém todos os elementos legalmente exigidos, pelo que a entidade empregadora nos termos previstos no artigo 57.º do Código do Trabalho, nos vinte dias subsequentes ao recebimento do pedido, teria de enviar a intenção de recusa à trabalhadora até 14.10.2020, o que é só fez a 30.10.2020. mais se saliente que os documentos requeridos para a instrução do processo não eram exigíveis nem tão pouco suspendiam o prazo”.

23.º

Sobre esta alegação, a qual se impugna, muito há a dizer.

Vejamos,

24.º

No pedido inicial, de 22.09.2020, a trabalhadora alega que:



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

“Eu ..., colaborador número ... com a função de ... é, ao serviço do ... desde Agosto de 2013, venho solicitar a V. Exas. a possibilidade de me ser atribuído um horário fixo nos termos do arti. 56º. N. 1, 2 e 3, do código do trabalho, visto ter um filho menor de 3 anos de idade, que depende exclusivamente da mãe, porque o pai exerce actividade profissional como ... Em virtude de o pai exercer a dita profissão o mesmo está sujeito a uma escala de serviço irregular, o que não permite um acompanhamento assertivo no que concerne ao levar e recolher do nosso filho no infantário.

Não existe qualquer outra alternativa do acompanhamento ao filho menor ser efetuado por terceiros.

Assim, venho solicitar a atribuição do horário fixo, de acordo com o art. 57, n. 1 a) do código do trabalho, solicitando a elaboração e fixação do horário de trabalho com entrada entre as 08h30 e as 09h00, de segunda-feira a sexta-feira de acordo com a organização de horário de trabalho que consideram mais adequado, a partir de 1 de novembro de 2020 de modo a que me seja possível prestar acompanhamento ao meu filho menor.”

25.º

Ao pedido inicial, refira-se, a trabalhadora não juntou quaisquer elementos adicionais.

Mas mesmo assim,

26.º

Alega V.Exa., na parte inicial do ponto 1.6. do douto Parecer que “analisada a documentação junta ao processo, verifica-se que pedido do trabalhador contém todos os elementos legalmente exigidos”.

Quanto a isto.

27º

Questiona-se VExa., em que parágrafo do pedido inicial da trabalhadora é que a CITE retira que existe uma declaração de que o menor vive com ela em comunhão de mesa e habitação, como se exige do n.º 1 alinea b) subalínea i) do artigo 57.º do Código do Trabalho?

28.º

Alega V. Exa. no ponto 1.6. do douto Parecer que “a entidade empregadora nos termos previstos no artigo 57.º do Código do Trabalho, nos vinte dias subsequentes ao recebimento do pedido, teria de enviar a intenção de recusa à trabalhadora até 14.10.2020, o que só fez a 30.10.2020.”



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Quanto a isto,

29.º

Questiona-se VExa, se é entendimento da CITE, em violação clara do direito dos trabalhadores, que o empregador deve indeferir liminarmente os pedidos instruídos de forma incorrecta, ao invés de se conceder ao trabalhador a possibilidade de proceder à sua rectificação?

30.º

Alega V.Exa, na parte final do ponto 1.6. do douto Parecer que “os documentos requeridos para instrução do processo não eram exigíveis nem tão pouco suspendiam o prazo”.

Quanto a isto,

31.º

Questiona-se VExa, como é que a CITE entende que se comprova que um menor vive em comunhão de mesa e habitação, se isso nem sequer é alegado, nem provado, pela trabalhadora/progenitora?

32.º

Questiona-se ainda V. Exa., a este respeito, se o pedido de elementos não tem efeito suspensivo, então a CITE, em clara violação dos interesses dos trabalhadores entende que todos os pedidos de horário flexível, insuficientemente instruídos, devem ser indeferidos, violando assim as Directivas Comunitárias e Legislação Nacional de defesa da parentalidade?

Por tudo quanto se disse,

33.º

Ao contrário do alegado no douto Parecer, o que desde já se impugna, apenas em 28.10.2020. é que a recepcionou o pedido de horário flexível devidamente instruído para análise e pronúncia, tendo, em tempo notificado a trabalhadora da intenção de indeferimento, e recepcionada a pronúncia desta, remeteu, também em tempo, o processo para VExa..

Nesta medida,

34.º



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

E porque decidiu mal, apresenta-se a presente reclamação sobre o Parecer emitido pela CITE,

35º

Devendo tal acto ser corrigido no sentido de admitir, por se encontrar dentro do prazo, a pronúncia da ... sobre o pedido de atribuição do horário flexível apresentado pela trabalhadora.

Sem prejuízo de tudo quanto se disse!

36º

Sempre se dirá que. o douto Parecer de que ora se reclama, não notifica a ... da acta onde foi "aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 9 de dezembro de 2020, conforme consta da respetiva ata, na que se verifica a existência de quórum conforme lista de presenças anexa à referida ata". o que, torna este Parecer manifestamente insuficiente, e prejudica os direitos de defesa do empregador.

Atento ao exposto,

37º

Deverá VExa, decidir sobre a procedência da presente reclamação, considerando que:

- a) A notificou em tempo a trabalhadora da sua intenção de recusa;*
- b) A intenção de recusa se encontra devidamente fundamentada em exigências imperiosas do funcionamento da empresa,*

Como é de inteira Justiça.

(...)"

- 1.2.** Por ofício de datado de 28/12/2020 e expedido a 07/01/2021, a CITE notificou a trabalhador da reclamação realizada pela entidade empregadora, conforme, se transcreve:

"(...)

Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 5189-FH/2020

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 pode ter em conta os argumentos relativos à reclamação apresentada e não outros que possam consubstanciar uma nova apreciação à intenção de recusa.

- 1.3. A trabalhadora, notificada em 14.01.2021, optou por não se pronunciar.

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, com as alterações introduzidas pela Lei nº 60/2018, de 21 de Agosto.

- 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 656/CITE/2020, em sentido desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pelo trabalhador porquanto, 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 as datas do pedido da trabalhadora, da intenção de recusa 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. Cumprido o contraditório estabelecido na lei, importa agora apreciar os fundamentos da reclamação.
- 2.8. Nos termos dos n.ºs 1 a 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho:



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

“1- O trabalhador que filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhara em regime de horário de trabalho flexível , podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2- Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, a elaborar pelo empregador deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário ;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento.

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

(...)”

2.9. Nos termos dos n.ºs 2, 3, 4 e 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho:

“2- O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

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” .

2.10. No parecer 656/CITE/2020, a CITE deliberou o seguinte que se transcreve, na parte revelante para a apreciação da reclamação apresentada:



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

"(...)

1.2. A trabalhadora, por carta datada de 22/9/2020, e recebida na entidade empregadora a 24/9/2020, apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

Eu ..., colaboradora número ... com a função de ..., ao serviço do ... desde Agosto de 2013, venho solicitar a V. Exas. A possibilidade de me ser atribuído um horário fixo nos termos do art. 56. n. 1, 2 e 3, do código do trabalho, visto ter um filho menor, com 3 anos de idade, que depende exclusivamente da mãe, porque o pai exerce atividade profissional como ... Em virtude de o pai exercer a dita profissão o mesmo está sujeito a uma escala de serviço irregular, o que não permite um acompanhamento assertivo no que concerne ao levar e recolher a nosso filho no infantário.

No existe qualquer outra alternativa do acompanhamento ao filho menor se efetuado por terceiros.

Assim, venho solicitar a atribuição do horário fixo, de acordo com o art. 57, n. 1a) do código de trabalho, solicitando a elaboração e fixação do horário de trabalho com entrada entre as 08h30 e as 09h00, de segunda-feira a sexta-feira de acordo com a organização de horário de trabalho que considerem mais adequado, a partir de 1 de Novembro de 2020 de modo a que me seja possível prestar acompanhamento ao meu filho menor.

1.3. Por carta supostamente enviada a 25/9/2020, a entidade empregadora remeteu a seguinte notificação:

"Acusamos a receção da carta enviada por V. Exa., a qual mereceu a nossa melhor atenção

Considerando o pedido de V. Exa., e por forma a nos podermos pronunciar sobre o mesmo, solicita-se a V. Exa. a seguinte informação:

a) Declaração de entidade competente que ateste que o menor vive com V. Exa. em comunhão de mesa e habitação.

b) Informação do empregador do pai do menor a informar que não goza do regime de horário flexível ao abrigo da parentalidade:

Mais se informa que, a ser concedido o horário flexível, o mesmo apenas se pode iniciar no dia 1 do mês subsequente ao 30.º dia de entrada do pedido devidamente instruído.

Com os melhores cumprimentos

1.4. A 28/9/2020 a trabalhadora enviou os documentos solicitados, por email.

1.5. A 30.10.2020 a entidade empregadora remeteu à requerente a intenção de recusa

1.6. Analisada a documentação junta ao processo, verifica-se que o pedido do trabalhador contém todos elementos legalmente exigidos, pelo que a entidade
Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

empregadora nos termos previstos no artigo 57.º do Código do Trabalho, nos vinte dias subsequentes ao recebimento do pedido, teria de enviar a intenção de recusa à trabalhadora até 14.10.2020, o que só fez a 30.10.2020. Mais se saliente que os documentos requeridos para instrução do processo não eram exigíveis nem tão pouco suspendiam o prazo.

1.7. Neste sentido, a entidade empregadora só notificou a trabalhadora da sua intenção de recusa, após o decurso do prazo legalmente previsto no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

1.8. A alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º Código do Trabalho determina que, no caso de a entidade empregadora não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido, considera-se que aceitou o pedido do trabalhador nos seus precisos termos.

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

Mais se informa que se encontra disponível no sítio da CITE em www.cite.gov.pt informação relevante respeitante aos elementos a remeter obrigatoriamente a esta Comissão, pela entidade empregadora, para emissão de parecer prévio em caso de intenção de recusa do regime de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial. Tal informação deverá ser tida em consideração por V. Exas na eventualidade de novas solicitações de emissão de parecer prévio à CITE.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 9 DE DEZEMBRO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA

(...)"

2.11. A questão que se coloca na reclamação apresentada prende-se com a a determinação da natureza jurídica do prazo a que alude o disposto no n.º3 do artigo 57ºdo CT, que estipula que:"No prazo de 20 dias contados a partir da receção do Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

pedido, o empregador comunica ao trabalhador por escrito, a sua decisão”, tendo a entidade empregadora o entendimento de que o prazo referido se suspende quando notifica a trabalhadora para junção de elementos, em falta no pedido, recomeçando a sua contagem, *ab initio*, após resposta da trabalhadora.

2.12. Importa assim, analisar os argumentos aduzidos e que visam a revogação do Parecer e a sua substituição por Parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora.

2.13. Em primeiro lugar, iremos debruçarmo-nos sobre os requisitos legais do pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares previstos no artigo 57º do Código do Trabalho, bem como explicar o entendimento da CITE no tocante à forma de cumprir os requisitos. Temos assim, que *“o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i) que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

(...)”

2.14. Relativamente ao requisito que se refere à apresentação do pedido com uma antecedência de 30 dias, haverá apenas que referir que o trabalhador deve indicar a data em que pretende iniciar o horário flexível requerido, devendo para o efeito contar com um intervalo de 30 dias entre a data da apresentação do seu pedido e a data do início da atribuição do horário flexível. Trata-se de um requisito que visa conceder ao empregador um período temporal que lhe permita ajustar a organização dos tempos de trabalho ao pedido de horário flexível, tendo ainda em consideração o prazo para resposta, que não pode exceder os 20 dias.

2.15. Quanto ao requisito insito na sub-alínea i) da alínea b) do n.º 1 do já referido artigo 57.º o legislador exige, apenas, uma declaração simples da qual conste que o/a



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

menor vive com o/a requerente em comunhão de mesa e habitação. Tal declaração compete ao/à trabalhador/a requerente do horário flexível, não decorrendo da lei que tal declaração tenha de ser comprovativa da sua situação familiar ou que deva ser emitida por outra entidade.

2.16. No que concerne à indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável importa referir que a formulação do pedido no tocante à duração do trabalho em horário flexível tem como limite os 12 anos do menor e que tem sido entendimento da CITE que, na falta de indicação da duração do prazo previsto, se deve considerar como requerido até aos 12 anos do menor, sendo este limite um prazo supletivo, na falta de indicação de outro prazo.

2.17. Pela enunciação dos requisitos indicados no ponto 2.13 e da leitura do pedido da trabalhadora, facilmente se extrai que o pedido apenas cumpre o requisito relativo à data de início do horário flexível.

2.18. Como tal, é perfeitamente admissível e legítimo que a entidade empregadora notificasse a requerente para colmatar as lacunas do pedido, tornando-o perfeito. Todavia, o teor desta notificação não corresponde aos requisitos previstos no artigo 57º do Código do Trabalho, para o pedido de horário flexível, ao contrário do afirmado no articulado 12º e 13º da reclamação. Senão vejamos:

2.19. Foi solicitado à requerente que juntasse ao pedido;

“a) Declaração de entidade competente que ateste que o menor vive com V. Exa. em comunhão de mesa e habitação;

b) Informação do empregador do pai do menor a informar que não goza do regime de horário flexível ao abrigo da parentalidade.”

E a requerente foi ainda informada que, *“a ser concedido o horário flexível, o mesmo apenas se pode iniciar no dia 1 do mês subsequente ao 30.º dia de entrada do pedido devidamente instruído.”*

2.20. Como se pode verificar, do exposto no ponto 2.13 da presente resposta à



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

reclamação, o requisito constante da alínea b) do ponto precedente, não é exigível para o pedido de horário flexível. Aluda-se para o facto de que constar do pedido, declaração do empregador do pai do menor a informar que não goza do regime de horário flexível ao abrigo da parentalidade, não releva para o processo, nem tão pouco significa que o pedido de autorização não esteja conforme, visto que no âmbito do regime de horário flexível, não resulta do disposto na legislação que a trabalhadora tenha que fazer prova da situação profissional do cônjuge/outro progenitor. Esclareça-se que ao abrigo do artigo 57.º do Código do Trabalho só e apenas no regime de trabalho a tempo parcial é que tem que constar do requerimento a declaração de que o outro progenitor exerce atividade profissional, não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

- 2.21.** No que se refere à declaração de entidade competente que ateste que o menor vive com V. Exa. em comunhão de mesa e habitação, remete-se para o explanado no ponto 2.15 da presente resposta à reclamação, reiterando, que sendo exigível declaração de que o menor vive com a requerente em comunhão de mesa e habitação, para o cumprimento do requisito, a lei basta-se com uma declaração simples do requerente.
- 2.22.** A notificação remetida à requerente é omissa no tocante ao requisito da indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável, o que à luz dos considerandos sobre este requisito no ponto 2.16, pode levar a concluir que a entidade empregadora configurou e aceitou a possibilidade do pedido se estender até o menor perfazer os 12 anos.
- 2.23.** Por último, a informação à trabalhadora de que, a ser concedido o horário flexível, o mesmo apenas se pode iniciar no dia 1 do mês subsequente ao 30.º dia de entrada do pedido devidamente instruído, também não encontra correspondência com o estabelecido legalmente, uma vez que apenas consta que o horário flexível terá início após o 30º dia, da apresentação do pedido.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.24.** Desta forma, verifica-se que se, os elementos solicitados à trabalhadora, encontram fundamento na ausência dos requisitos legais do pedido previstos no artigo 57º do Código do Trabalho, a forma de efetivação do cumprimento de tais requisitos, reveste formulação demasiado exigente que extravasa os limites e contornos dos requisitos estabelecidos e, por outro lado, foram indicados requisitos que inexistem no artigo 57º do diploma legal. Porventura, terá sido esta a razão pela qual o Parecer reclamado contém a afirmação de que *" os documentos requeridos para instrução do processo não eram exigíveis nem tão pouco suspendiam o prazo."*
- 2.25.** Analisada a enumeração dos requisitos aplicáveis ao pedido de horário flexível e a forma de efetivação dos mesmos, importa entrar no motivo que fundamentou a reclamação do Parecer e que se cinge à natureza jurídica do prazo para comunicar a decisão à requerente do pedido de horário flexível.
- 2.26.** Sem mais delongas, verifica-se após apreciação dos documentos remetidos no processo que deu origem ao Parecer reclamado, que o invocado na reclamação quanto às datas de receção do pedido horário flexível, de aperfeiçoamento do pedido, da resposta da requerente a juntar os elementos solicitados, da intenção de recusa do empregador, da apreciação da trabalhadora e da remessa do pedido de parecer à CITE, é verdadeiro.
- 2.27.** Efetivamente e, no que ao caso interessa, a requerente remeteu os documentos solicitados pelo empregador em 28/10/2020, através de correio eletrónico e o empregador reiniciou a contagem do prazo a que alude o nº 5 do artigo 57º do CT.
- 2.28.** O pedido da trabalhadora foi rececionado em 24/09/2020. Dispõe o nº 5 do artigo 57º do Código do Trabalho que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância do prazo indicado, considera-se que o empregador aceita o pedido do/a trabalhador/a, nos seus precisos termos, de acordo com o fixado na alínea a) do n.º 8 daquele preceito legal.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.29.** Trata-se, inequivocamente, de um prazo imperativo pelo que, decorridos os 20 dias para a entidade empregadora comunicar a decisão à trabalhadora, quer solicite a junção de elementos que visem a correta instrução do pedido ou não, o empregador deve comunicar a sua decisão relativa ao pedido de horário flexível à trabalhadora requerente.
- 2.30.** Outro entendimento não tem correspondência na letra da lei, sob pena de se verificar o recurso a expedientes vários, que poderiam comprometer a autorização de trabalho em regime de horário flexível, dilatando os prazos sucessivamente e postergando a decisão e, em última análise a emissão de parecer pela CITE, o que desvirtua o direito do/a trabalhador/a ao horário flexível nos moldes consagrados.
- 2.31.** A corroborar o entendimento expresso, temos a cominação legal que o legislador fixou e que se traduz na aceitação do pedido nos seus precisos termos pelo empregador, sempre que exista a inobservância do prazo de 20 dias para comunicar a sua decisão.
- 2.32.** Os prazos podem distinguir-se em prazos adjetivos ou processuais e substantivos, entre outras classificações possíveis. Os prazos processuais destinam-se a determinar o período de tempo «para se produzir um determinado efeito processual», ou seja, a «regular a distância entre os actos do processo», e, dada essa função específica, pressupõem, necessariamente, a prévia propositura de uma acção, a existência de um processo, como ensina o Prof. José Alberto dos Reis “*In Comentário ao Código de Processo Civil, Vol 2º, pág. 57, citado no Ac. TRP de 13.07.2011*”. Os prazos substantivos respeitam ao período de tempo exigido para exercício de direitos materiais.
- 2.33.** No procedimento para autorização de trabalho em regime de horário flexível, regulada no artigo 57º do Código do Trabalho, os prazos indicados são prazos substantivos. Após o seu decurso, um acto que não é praticado no cumprimento de um prazo substantivo deixa de poder ser praticado depois, como sucede com o prazo do nº 5 do artigo 57º daquele diploma legal, pelo que estamos perante um



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

prazo de caducidade, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 298.º do Código Civil, sendo de aplicar as regras do artigo 279º do mesmo diploma legal, para a contagem do prazo.

2.34. De acordo com o disposto no artigo 328.º do Código Civil, o prazo de caducidade não se suspende nem se interrompe senão nos casos em que a lei o determine.

2.35. Ora, não estando consagrado na lei que o pedido de solicitação de elementos do empregador para aperfeiçoamento do pedido de horário flexível, constitui causa de suspensão do prazo a que se refere o nº 3 do artigo 57º do Código do Trabalho, não é legítima a interpretação da entidade empregadora que entende que tem efeito suspensivo o pedido feito à trabalhadora para junção de elementos, iniciando-se a contagem dos 20(vinte) dias para comunicação à trabalhadora após a junção dos elementos solicitados.

2.36. Das regras legais aplicáveis ao prazo para comunicação da decisão ao pedido de horário flexível decorre que a entidade empregadora tem de comunicar a sua decisão dentro do prazo de 20 (vinte) dias, tenha ou não resposta da trabalhadora a qualquer solicitação e ainda que a falta de resposta possa inviabilizar a autorização do horário flexível, o que poderá ser sanado, em sede de apreciação ou através da formulação de novo pedido, sem esquecer que os prazos, a que se refere o nº 5 do artigo 57º do Código do Trabalho têm natureza idêntica ao prazo do nº 3 do citado artigo.

2.37. Como tal, resulta que a entidade empregadora tendo rececionado o pedido no dia 24/09/2020, tinha o dever de comunicar a decisão à trabalhadora até ao dia 14/10/2020 e só o fez no dia 30/10/2020, o que leva à aplicação da cominação legal prevista na alínea a) do nº 8 do artigo 57º do Código do trabalho e que o Parecer ora reclamado reconheceu.

2.38. As alegações da entidade empregadora relativas à falta de requisitos do pedido foram já analisadas nos pontos 2.14 a 2.24 da resposta à reclamação, sendo certo



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

que os elementos solicitados pelo empregador constavam do processo que deu origem ao Parecer n.º 656/CITE/2020, pelo que o pedido mostrava-se válido, com todos os requisitos preenchidos pelas razões já explanadas, não sendo possível interpretação diferente da adotada no Parecer, ora reclamado.

2.39. Temos então, que o meio processual próprio para impugnar o Parecer desta Comissão é o previsto no n.º 7 do art.º 57.º do Código do Trabalho, designadamente o recurso aos Tribunais para obtenção de decisão judicial que reconheça motivo justificativo da recusa.

2.40. Face ao exposto, encontram-se cabalmente justificadas as razões pelas quais a trabalhadora tem direito ao horário flexível requerido e aprovado pelo Parecer n.º 656/CITE/2020, não se procedendo à alteração do mesmo.

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 656/CITE/2020:

3.1- “Desta forma, a CITE emite parecer desfavorável à recusa da entidade empregadora ... 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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 03 DE MARÇO DE 2021, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO
TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA
A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**