

## RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 607/CITE/2021

**Assunto: Resposta à reclamação do parecer n.º 607/CITE/2021, referente ao pedido de parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora 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, n.º2882-FH/2021, aprovado por unanimidade dos membros que compõem a CITE em 23/11/2021.**

**Processo n.º 3066 – RP/2021**

### I – OBJECTO

**1.1** Em 10.12.2021, a CITE recebeu do ..., reclamação do parecer referido em epígrafe, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 23.11.2021, solicitado, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, relativo à intenção de recusar o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., parecer esse que foi desfavorável à referida intenção de recusa uma vez que se considerou aceite nos seus precisos termos, de acordo com o disposto no art.º57º, nº8, c), do Código do Trabalho.

**1.2.** Na presente reclamação, a entidade empregadora refere o seguinte:

*“O ..., não se conformando com o vosso parecer acima referenciado, vem alegar o seguinte:*

*A trabalhadora acima identificada apresentou o pedido de horário flexível no dia 14/10/2021.*

*O ..., na qualidade de entidade empregadora, dispunha do prazo conferido no nº 3 do artigo 57º do CT, ou seja de 20 dias, a partir da data da receção do pedido, por inerência tal prazo terminaria no dia 3/11/2021.*

*Entretanto, no dia 29/10/2021, por via email foi comunicado à trabalhadora a intenção do ... indeferir o horário flexível solicitado, com os fundamentos remetidos à mesma.*

*No entanto, e como o ... não obteve comprovativo da receção do correio eletrónico pela trabalhadora, na dúvida enviou por carta registada, a 2/11/2021 (ainda em tempo) o mesmo documento que foi rececionado a 4/11/2021 pela trabalhadora conforme doc. 1 em anexo. Ora, foi remetido o processo para apreciação de V. Exas. dentro do prazo legal estabelecido no artigo 57º do CT, pois a contagem do prazo para remessa a essa entidade inicia-se nos cinco dias subseqüentes ao fim do prazo para apreciação do trabalhador, nos termos do nº 4 do artigo 57º do CT.*

*No caso em concreto, o processo foi enviado tempestivamente para apreciação de V. Exas. a 10/11/2021. Conforme doc 2. em anexo.*

*Em face do que antecede, contesta-se o teor do vosso parecer por não apreciação de todos os elementos enviados a essa entidade. Pelo que se requer a apreciação integral de todos os elementos tempestivamente remetidos a V. Exas.”*

**1.3.** Em 23.12.2021, via CAR, a CITE notificou a trabalhadora da reclamação apresentada pela entidade empregadora, nos termos do nº1 do art.º 192º do Código do Procedimento Administrativo, 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 quem possa ser prejudicado pela sua procedência para alegar, no prazo de 15 dias úteis, o que tiver 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.”*

**1.4.** Em 04.01.2022, via CAR, a trabalhadora veio pronunciar-se sobre o conteúdo da reclamação apresentada nos seguintes termos:

*“Assunto: Resposta à reclamação apresentada pela entidade empregadora  
Parecer 607/CITE/2021*

*No passado dia 14 de outubro de 2021, remeti um pedido escrito ao ... a solicitar regime de horário flexível das 8 horas - 16 horas, sendo o intervalo de descanso das 12.00 às 12:30.*

*O ... notificou-me por email a 29 de outubro de 2021 da sua intenção de recusa. Posteriormente, notificou-me via carta registada a 02 de novembro de 2021.*

*Recebi a 23 de novembro de 2021 o parecer da CITE onde consta o parecer desfavorável á intenção de recusa da prática de horário flexível por parte do ... O mesmo pedido foi aceite pelos membros da CITE.*

*Visto o ... não se pronunciar sobre o parecer da CITE no dia 9 de dezembro fiz um requerimento ao mesmo a informar de que acordo com o parecer N.º 607/CITE/2021 recebido a 23 de novembro 2021 iria começar a praticar o horário pedido a partir do 10 de janeiro 2022, visto que o horário de dezembro já estar completo.*

*Face ao exposto considero que desfavorável a reclamação por parte do ...  
Sendo que nos mesmos moldes volto a requer o mesmo pedido:*

..., assistente Técnica, e exercer funções no serviço de ... desde novembro de 2008, na instituição ..., estando adstrita ao cumprimento de um período normal de trabalho semanal de 35 horas, vem respeitosamente, nos termos do disposto no artigo 56º do código do Trabalho e demais normas legais e regulamentos aplicáveis, solicitar a V.ª Ex.ª que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos, pelo período inicial de dois anos, nos termos seguintes:

Enquadramento jurídico:

O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) estabelece que:

“1. Os pais e mães têm direito à proteção da sociedade e do estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

Por outro lado, a alínea b) do n.º 1 do artigo 59º da nossa Lei Fundamental (CRP) estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que “Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, deforma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”

Tais exigências têm concretização (ao nível da lei ordinária) no art.º56º do Código do Trabalho, que, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhar com responsabilidades familiares”, dispõe que o trabalhador com 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 trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos, regulando o art.º 57º o procedimento que para tanto deverá ser cumprido.

Assim, e porque a ora requerente:

1. Tem duas filhas menores de 12 anos de idade, ... com 8 anos e ... com 3 anos de idade, as quais vivem consigo em comunhão de mesa e habitação; (cfr. doc em anexo)

2. *Desempenha funções no serviço de ..., cumprindo horário rotativo em regime de três turnos (“roulement”), concretamente das 00:00 às 08:00, das 08:00 às 16:00 e das 16:00 às 24:00, com folga rotativa; (cfr. doc em anexo)*

3. *O pai das crianças, ..., trabalha na empresa “...”, na ..., em ..., praticando também horário rotativo, com folga rotativa; (cfr. doc em anexo)*

4. *A menor ... encontra-se matriculada no 3º ano na Escola Básica ... no ano letivo 2021/2022, sendo o horário escolar das 8h45 até às 16h45 de segunda a sexta-feira; (cfr. doc em anexo)*

5. *A menor ... encontra-se inscrita no infantário “...”, que frequenta o ano letivo 2021/2022, em valência de pré-escolar, sendo que a instituição funciona de segunda a sexta-feira, exceto fins-de-semana e feriados, e no horário compreendido entre as 07h30 e as 19h00. (cfr. doc em anexo)*

*Vem, no aludido contexto, requerer a V.ª Ex.ª que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filhos menores de doze anos, pelo período inicial de dois anos, com o seguinte horário de trabalho:*

*Das 08:00 às 12:00 horas (manhã);*

*Das 12:00 às 16:00 horas (tarde);*

*Período para intervalo de descanso diário: Das 12:00 às 12:30.*

*Em todo o caso, a ser-lhe concedido horário flexível diverso do indicado, a elaboração do mesmo deverá respeitar as seguintes horas de início e termo do período normal de trabalho diário:*

*Termo inicial: 08:00*

*Termo final: 17:00.”*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** *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.

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

**2.3.** 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.

**2.4.** 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.

**2.5.** No âmbito da atribuição conferida a esta Comissão, a CITE emitiu o Parecer n.º 607/CITE/2021, em sentido desfavorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto, após verificação de existência de conformidade do pedido com os requisitos legais previstos nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, para autorização de trabalho em regime de horário flexível entre as 8h00 e as 16h00, com intervalo de descanso entre as 12h00 e 12h30, por se entender que a entidade empregadora não deu cumprimento ao disposto no art.º57º, nº8, c), do mesmo diploma legal.

**2.6.** Transcreve-se a fundamentação do parecer ora em crise que sustentou tal entendimento, na parte que releva:

“(…)

1.3. *Por email remetido a 29.10.2021, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa alegando os fundamentos que considera serem exigências imperiosas do funcionamento do serviço que justificam a recusa do pedido formulado. Posteriormente, em 02.11.2021, notificou a trabalhadora da mesma intenção via CAR.*

1.4. *Analizados os documentos remetidos pela entidade empregadora a esta Comissão, verifica-se que o pedido cumpre com os requisitos dos art.ºs 56º e 57º do Código do Trabalho.*

1.5. *Verifica-se também que aquela entidade excedeu o prazo de 5 dias a que alude o n.º 5 do artigo 57º do Código do Trabalho, pois tendo remetido a sua intenção de recusa primeiramente via email no dia 29.10.2021, e após o decurso do prazo para a pronúncia da trabalhadora, teria de ter remetido o processo a esta Comissão até ao dia 08.11.2021.*

1.6. *A entidade empregadora remeteu o processo via email no dia 09.11.2021.*

1.7. *Determina a alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho 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 nº5 do mesmo artigo, se considera que aceitou o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos.*

*(...)"*

**2.7.** Sendo o Parecer da CITE um acto administrativo, nessa medida, pode ser objeto de Reclamação por parte dos seus destinatários, titulares dos direitos subjetivos ou interesses legalmente protegidos que se considerem lesados pela prática do ato, sendo que os/as 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.

### **III – APRECIÇÃO**

**3.1.** No âmbito da presente reclamação, alega a entidade empregadora que “(...) *no dia 29/10/2021, por via email foi comunicado à trabalhadora a intenção do ... indeferir o horário flexível solicitado, com os fundamentos remetidos à mesma. No entanto, e como o ... não obteve comprovativo da receção do correio eletrónico pela trabalhadora, na dúvida enviou por carta registada, a 2/11/2021 (ainda em tempo) o mesmo documento que foi rececionado a 4/11/2021 pela trabalhadora (...)*”

**3.2.** Cumpre, assim, apreciar se, tendo a entidade empregadora remetido a intenção de recusa primeiramente via e-mail com comprovativo da recepção do correio electrónico, e na falta da recepção desse comprovativo, o prazo para apreciação da trabalhadora e consequente remessa do processo à CITE deverá contar a partir da segunda notificação à trabalhadora, efectuada por carta registada.

**3.3.** Esclareça-se que ambas as comunicações à trabalhadora foram efectuadas dentro do prazo de 20 dias a que alude o art.º 57º, nº3, do Código do Trabalho.

**3.4** Ora, determina o art.º 57º, nº4, do Código do Trabalho o seguinte:

*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 recepção.***

**3.5.** Por seu turno, determina o nº5 do mesmo artigo que:

*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.*

**3.6.** Pelo que o prazo a ter em conta para a remessa do processo à CITE tem de considerar o dia em que trabalhadora recebeu a intenção de recusa pela entidade empregadora, sendo certo que foi opção daquela entidade remeter aquele documento primeiramente por via electrónica (e para dois e-mails da trabalhadora em simultâneo, um dos quais o email institucional).

**3.7.** No entanto, a remessa electrónica ocorreu, segundo a entidade empregadora, através de um serviço de envio registado electrónico, isto é, um serviço de email que permite ao remetente obter comprovativo de que o destinatário recebeu a comunicação, normalmente através de um recibo de entrega ou ainda de um recibo de leitura.

**3.8.** Refere o art.º 5º do DL nº12/2021, de 09 de Fevereiro, sobre a comunicação de documentos electrónicos, o seguinte:

*1 - O documento eletrónico comunicado por um meio de comunicação eletrónica considera-se enviado e recebido pelo destinatário se for transmitido para o endereço eletrónico definido por acordo das partes e neste for recebido.*

*2 - São oponíveis entre as partes e a terceiros a data e a hora da criação, da expedição ou da receção de um documento eletrónico que contenha uma validação cronológica emitida por um prestador qualificado de serviços de confiança.*

*3 - A comunicação do documento eletrónico ao qual seja aposta assinatura eletrónica qualificada ou selo eletrónico qualificado, por meios de comunicação eletrónica que assegure a efetiva receção, equivale à remessa por via postal registada e, se a receção for comprovada por mensagem de confirmação dirigida ao remetente pelo destinatário que revista idêntica forma, equivale à remessa por via postal registada com aviso de receção.*

*4 - A comunicação de dados e documentos com recurso a serviços qualificados de envio registado eletrónico, nos termos definidos nos artigos 43.º e 44.º do Regulamento, equivale à remessa por via postal registada com aviso de receção.*

**3.9.** Assim, incumbia à entidade empregadora demonstrar a falha na entrega à destinatária, que por sua vez fundasse a dúvida sobre se aquela teria efectivamente recebido a

comunicação, tendo em conta que os recibos de entrega ou de falha na entrega são enviados para o remetente imediatamente após o envio do correio electrónico (ao contrário dos recibos de leitura).

**3.10.** Ora, a trabalhadora, na qualidade de contrainteressada no âmbito da presente reclamação, vem confirmar que foi notificada primeiro em 29.10.2021 por correio electrónico e só posteriormente foi notificada via carta registada, confirmando assim a recepção da intenção de recusa em 29.10.2021, data a partir da qual se conta o prazo para a sua apreciação e, conseqüentemente, o prazo para remessa do processo à CITE.

#### **IV – DECISÃO**

**4.1.** Face ao que antecede, a CITE delibera:

- a)** Considerar improcedentes os fundamentos constantes do conteúdo da reclamação do Parecer n.º 607/CITE/2021;
- b)** Comunicar à entidade empregadora e à trabalhadora o teor da presente decisão.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 2 DE FEVEREIRO DE 2022, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA**