

## RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 440/CITE/2022

Assunto: Resposta à Reclamação do Parecer n.º 440/CITE/2022, referente ao processo de flexibilidade de horário n.º 1936/FH/2022, aprovado por unanimidade, em 6 de julho de 2022

Processo n.º CITE-RP/2397/2022

### I – OBJETO

1.1. Em 12.07.2022, a CITE recebeu, da entidade empregadora ..., Reclamação do Parecer n.º 440-CITE/2022. Para tanto, refere o seguinte:

«[...]

Exmos. Srs.

Na sequência do vosso parecer suprarreferido, relativo a uma recusa de atribuição de regime de horário flexível (artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho), é nosso dever referir o seguinte:

- 1- O parecer foi desfavorável e o pedido da trabalhadora aceite nos seus precisos termos.
- 2 - No entanto, tal parecer tem por base um erro que deve ser corrigido.
- 3 - Assim:
  - A 2 de maio, a trabalhadora apresentou o seu pedido de horário flexível;
  - A 19 de maio, a ... respondeu a tal pedido, recusando-o. Cumprindo o prazo de 20 dias previsto no artigo 57º nº 3;
  - Findo o prazo de 5 dias previsto no artigo 57 º 4, a trabalhadora não respondeu, o que levou a que a entidade patronal considerasse que a trabalhadora aceitava a recusa.
  - Sucede que, em 1 de junho, a trabalhadora apresentou o seu pedido de apreciação.
  - Mesmo sabendo que a resposta da trabalhadora era extemporânea, a ..., no prazo legal de 5 dias, ou seja, a 6 de junho, enviou o processo para a CITE.
- 4 - Logo, o incumprimento de prazo foi apenas por parte da trabalhadora.
- 5 - A ..., até em excesso de zelo, mesmo sabendo que a resposta da trabalhadora já não poderia ser aceite, enviou todo o processo para a CITE.
- 6 - Acresce que, o processo só é enviado para a CITE com a referida 'apreciação do trabalhador'.
- 7- Pois naturalmente, se ela não existir é porque o trabalhador aceita a decisão.
- 8 - Pelo, que se requer a correção do parecer.

9 - Finalmente, é nosso dever informar que a trabalhadora apresentou o seu 'despedimento com justa causa' (conforme referido por esta).

Nestes termos deve ser corrigido o lapso manifesto na decisão tomada por V. Exas».

**1.2.** Sendo a reclamação dirigida à CITE, é desnecessária a notificação de entidade alguma, quer para efeitos de contraditório, quer para efeitos de pronúncia.

## **II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) é, desde 1979, a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, emprego e formação profissional, e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação trabalho/família nos setores privado, público e cooperativo.

**2.2.** De composição tripartida e equilátera, a CITE é constituída por representantes do Estado, das associações sindicais e 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.** 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 (CPA), revestindo sempre a forma de deliberação colegial, que expressa uma vontade conjunta – artigo 10.º do mesmo Decreto-Lei n.º 76/2012.

**2.6.** 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).

**2.7.** No âmbito da atribuição conferida a esta Comissão, a CITE emitiu o Parecer n.º 440/CITE/2022, em sentido desfavorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ...

**2.8.** Tal parecer foi votado por unanimidade em reunião tripartida, datada de 6 de julho de 2022 pelos membros presentes.

**2.9.** Ora, o Parecer da CITE é um ato administrativo e, 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.

**2.10.** 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 CPA.

**2.11.** A entidade empregadora, notificada do Parecer n.º 440/CITE/2022, veio reclamar do mesmo, argumentando que:

**2.12.** «Mesmo sabendo que a resposta da trabalhadora era extemporânea, a ..., no prazo legal de cinco dias, ou seja, a 6 de junho, enviou o processo para a CITE[...]» - cf. 5 parágrafo do ponto 3 da Reclamação.

**2.13.** «Acresce que o processo só é enviado para a CITE com a referida apreciação do trabalhador, pois, naturalmente, se ela não existir, é porque o trabalhador aceita a decisão» - cf. pontos 6 e 7 da Reclamação.

**2.14.** «Pelo que se requer a correção do parecer» - cf. ponto 8 da Reclamação.

Ora,

**2.15.** Relativamente à primeira e única questão, cumpre esclarecer o empregador de que está errado quanto ao que a lei diz sobre a resposta do/a requerente à intenção de recusa da entidade empregadora ao seu pedido de horário flexível, também conhecida por apreciação.

**2.16.** Com efeito, o que o Código do Trabalho dispõe, no n.º 4 do artigo 57.º, é o seguinte: «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».

**2.17.** Pelo termo «poder», por contraposição à palavra «dever», entende-se que a apreciação é opcional, não constituindo uma etapa obrigatória no processo por que o pedido de flexibilidade horária tem de passar.

**2.18.** De facto, são vários os pedidos rececionados por esta Comissão em que, ou o/a requerente não elabora apreciação alguma, ou o/a requerente apresenta apreciação fora de prazo e esta não é tida em conta pelo/a relator/a do parecer, sendo este elaborado apenas com base nos elementos constantes do pedido inicial e da intenção de recusa. Exatamente, porque a lei refere que a apreciação é um elemento dispensável, tornando-o suscetível de afastamento sem que isso inquie todo o processo.

**2.19.** Destarte as boas intenções do empregador, este não se pode ancorar numa extemporaneidade da requerente para justificar um incumprimento do prazo que lhe cabia a si cumprir. Ou seja, quando a trabalhadora incumpriu o prazo para apreciar a intenção de recusa, da mesma forma que a CITE ignorou o seu conteúdo, o mesmo deveria ter feito o empregador, tendo em conta que a data limite para enviar o processo a esta Comissão findava a 30 de maio.

**2.20.** A requerente incumpriu um direito opcional. O empregador incumpriu um dever obrigatório. Aqui está a diferença que deu origem à decisão final do parecer 440/CITE/2022, de 7 de julho, desfavorável ao empregador, votada por unanimidade dos membros desta Comissão.

**2.21.** Não só inexistente aqui qualquer espécie de excesso de zelo pelo empregador, segundo foi explicado acima, como não faz sentido algum onexo de causalidade que aquele tenta estabelecer - na Reclamação - entre inexistência de apreciação e aceitação da intenção de recusa.

**2.22.** Para que fique claro: a apreciação serve duas funções alternativas ou cumulativas. Para o/a requerente responder à intenção de recusa do empregador na medida em que hajam imprecisões ou correções a fazer; ou para o/a trabalhador/a acrescentar pormenores a factos já constantes do pedido inicial que pense poderem ter impacto na decisão final.

**2.23.** Se o/a requerente aceitasse a intenção de recusa do empregador, qual seria o objetivo de este remeter o processo à CITE para que esta emitisse parecer? Nenhum.

**2.24.** Finalmente, o parecer objeto de Reclamação atém-se unicamente ao pedido de horário flexível da trabalhadora, e que é – aliás - o motivo que figura na missiva que nos é remetida pelo empregador.

**2.25.** Esclarecidas as questões suscitadas pelo empregador e reafirmados os motivos por que o pedido da trabalhadora procede, nada há a retificar, mantendo esta Comissão o sentido do Parecer emitido.

### **III - CONCLUSÃO**

Face ao exposto, e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

**4.1.** Indeferir a presente Reclamação, mantendo o sentido do Parecer n.º 440/CITE/2022, de 6 de julho.

**4.2.** Comunicar à entidade empregadora e à trabalhadora o teor da presente deliberação.

**4.3.** Recomendar à entidade empregadora que proporcione à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, lhe facilite essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127º/3, 212º/2-b) e 221.º/2 do CT, aplicáveis em conformidade com o correspondente princípio, consagrado no artigo 59º/1-b) da CRP.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 3 DE AGOSTO DE 2022**