

## RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 693/CITE/2022

**ASSUNTO:** Resposta à Reclamação do Parecer n.º 693/CITE/2022, referente ao Processo n.º CITE-FH/3477/2022: 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 de Reclamação n.º 4293/RP/2022

### I – OBJETO

**1.1.** Em 02.11.2022, a CITE recebeu da entidade empregadora **XXXXX**, a reclamação do Parecer n.º 693/CITE/2022 aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião de 12.10.2022, nos termos que a seguir se transcreve:

“(..)

Exmos. Srs.,

*No seguimento do parecer 693/CITE/2022 emitido por V. Exas. no passado dia 12 de outubro de 2022 e efetivamente recebido em 17.10.2022, vimos pelo presente e ao abrigo do disposto no art.º 184º e ss do Código do Procedimento Administrativo, apresentar a seguinte reclamação.*

*Com efeito, entendemos que o referido parecer faz uma interpretação errónea do disposto no art.º 56º e 57º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro, nomeadamente no que concerne à contabilização dos prazos legais estabelecidos para apresentação da intenção de recusa do horário flexível aos Colaboradores.*

*Se não vejamos,*

*Determina o n.º 1 do art.º 57º do Código do Trabalho 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;*

*ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;*

iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem actividade profissional e 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;

**c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.”**

Ora, foi intenção do legislador que todos os elementos supra identificados, são determinantes para que o pedido de horário flexível possa ser apreciado integralmente pela entidade empregadora.

Neste sentido, refira-se, o acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 27 de Março de 2019, processo n.º 12279/16.1T8LRS.L1-4, conclui que “A Autora no requerimento que dirigiu à Ré cumpriu aquilo que a **lei exige e que são apenas os elementos a que alude o nº1 do art.º 57 do CT**, ou seja, a indicação do prazo previsto (neste caso até aos 12 anos de idade do filho menor) e a declaração na qual consta que vive em comunhão de mesa e habitação com o seu filho. E indicou à Ré as horas de início e termo para a prestação do período normal de trabalho pretendidos.”.

Ou seja, não podem ser exigidos mais elementos para além dos definidos na Lei mas, a contrario, também não poderão ser aceites menos do que aqueles, de outro modo não faria sentido a sua inclusão na letra da Lei.

Pelo que, os elementos constantes do n.º 1 do art.º 57º do Código do Trabalho são inultrapassáveis e sem os quais o pedido se encontra incompleto e não deve ser apreciado sem eles.

Acresce que, não se encontrando o pedido formulado nos termos do disposto nos art.º 56º e 57º do Código do Trabalho, rigorosamente, não existe um verdadeiro pedido de horário flexível, não podendo, de igual modo, iniciar-se a contagem de um prazo que não encontra qualquer reflexo legislativo.

Com efeito, não se encontrando verificado os elementos exigidos na Lei, por maioria de razão, também não poderá iniciar-se a contagem do prazo legal determinado, porquanto não pode, como se referiu, ser apreciado o pedido na sua plenitude.

Acontece que V. Exas., no parecer emitido, limitam-se em invocar a não previsão legal da suspensão dos prazos legais, ignorando a ausência manifesta dos elementos necessários à configuração do pedido dirigido como horário flexível. Situação essa que não deve ser admitida e sendo o móbil da presente reclamação.

Pelo exposto, deverão V. Exas. rever a posição assumida, apreciando os factos invocados para a recusa do pedido de horário flexível que lhes foi dirigido.

(...).”

## 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 respetiva competência encontra-se prevista na alínea d) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, de emitir 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 com filhos menores de 12 anos.

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

**2.4.1.** 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.

**2.4.2.** 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 20.º a 35.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.

**2.4.3.** 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 (doravante CT).

**2.5.** Não obstante o n.º 7 do aludido artigo 57.º do CT dispor se o parecer emitido for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivos justificativo, prevendo, assim, 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 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.** 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.

**2.7.** Com a presente reclamação, pretende a entidade empregadora que a CITE proceda à revogação do Parecer n.º 693/CITE/2022, que reveja a posição assumida, apreciando os factos invocados para a recusa do pedido de horário flexível apresentado pela sua trabalhadora, por não se encontrar formulado nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho e não se encontrarem verificados os elementos exigidos por lei, não existindo um verdadeiro pedido de horário flexível e por maioria de razão, também, não poderá iniciar-se a contagem do prazo legal determinado, porquanto não pode ser apreciado o pedido na sua plenitude.

**2.8.** A CITE deliberou emitir parecer desfavorável à intenção de recusa do horário flexível, nos seguintes termos:

**2.8.1.** A CITE recebeu por email a 19.09.2022, do **XXXXX**, um pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora com responsabilidades familiares **XXXXX**, a exercer funções de ..., nos termos do artigo 56º do Código do Trabalho.

**2.8.2.** Por carta datada de 18.07.2022 e entregue em mão, a trabalhadora apresentou o pedido de prestação de trabalho em regime de trabalho em horário flexível, manuscrito, solicitando que lhe fosse atribuído um horário compreendido entre as 09h00 e as 18h00, com folgas ao fim de semana, de forma a prestar assistência ao seu filho, bebé de um ano para conciliação com o horário da ama e por aos fins de semana não ter com quem deixar o filho, uma vez que se encontra separada do pai do filho. Não obstante a trabalhadora não declarar expressamente que vive em comunhão de mesa e habitação com o bebé, tal circunstância infere-se do pedido formulado.

**2.8.3.** A trabalhadora foi notificada da intenção de recusa por carta datada e registada em 02.09.2022, rececionada a 07.09.2022.

**2.8.4.** Tratando-se de um pedido de horário flexível, efetuado de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, verificou-se que a entidade empregadora, excedeu o prazo de 20 dias a que alude o n.º 3 do artigo 57º do Código do Trabalho, pois, tendo a trabalhadora apresentado o seu requerimento, em 18.07.2022, apenas, em 02.09.2022, o empregador comunicou à trabalhadora a intenção de recusa do seu pedido, cujo prazo terminava a 08.08.2022

**2.8.5.** Em 05.08.2022, por carta registada e ainda no decurso do prazo para apresentar a sua intenção de recusa à trabalhadora, o empregador notificou a trabalhadora para instruir o seu pedido com a declaração da Junta de Freguesia a atestar que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação, sem o qual não poderia dar seguimento ao pedido. Constatando-se, assim, que o empregador aguardou a junção do comprovativo e não comunicou à trabalhadora, por escrito, a sua decisão, no prazo de 20 dias, que se contavam a partir da receção do pedido a 18.07.2022 terminado a 08.08.2022, só o faz a 02.09.2022.

*Esclarecendo-se a inaplicabilidade da figura de suspensão de prazo no procedimento, para instrução e/ou junção de documento, por não prevista na Lei.*

**2.8.6.** *Com efeito, a alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho determina e de forma peremptória, que no caso de o empregador não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido, considera-se que aceitou o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos.*

**2.8.7.** *Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à recusa da entidade empregadora **XXXXX**., relativo ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares **XXXXX**, uma vez que o pedido se considera aceite nos seus precisos termos.*

**2.9.** A deliberação da CITE, constante do parecer referido e supra transcrito nos pontos 2.8.1 a 2.8.7., é fundamentada no facto de o empregador não ter comunicado a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido, prazo a que se refere o n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, sendo a cominação a aceitação do pedido nos precisos termos em que foi feito, tal como determina a alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

**2.10.** Assim, mantém-se o entendimento de que a entidade empregadora deveria ter comunicado a intenção de recusa no prazo previsto, sendo a cominação legal aplicável a aceitação do pedido nos seus precisos termos, por precluir a análise dos fundamentos da recusa.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto e nos termos supra enunciados:

**3.1.** A Cite delibera manter a conclusão do Parecer n.º 665/CITE/2022, em sentido desfavorável à intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da entidade empregadora **XXXXX**., apresentado pela trabalhadora **XXXXX**, em virtude de o pedido se dever considerar aceite nos seus precisos termos em cumprimento do disposto na alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo por o empregador não ter comunicado a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido, prazo a que se refere o n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 23 DE NOVEMBRO DE 2022, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**