

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 468/CITE/2024

ASSUNTO: Resposta à Reclamação do Parecer n.º 468/CITE/2024, aprovado por unanimidade dos membros da CITE presentes na reunião de 24 de abril de 2024 e referente ao Processo de Flexibilidade de Horário n.º 1820-FH/2024: 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 2574-RP/2024

I – OBJETO

1.1. Em 06.05.2024, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., a reclamação do Parecer n.º 468/CITE/2024 aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião de 24 de abril de 2024, nos termos que a seguir se transcreve:

“(…)

Este ... foi notificado dos pareceres prévios à recusa de pedido de autorização de trabalho em horário flexível, das seguintes trabalhadoras:

- *Processo CITE-FH/1820/2024 – Parecer n.º 468/CITE/2024 – ...*

Analisada a fundamentação do parecer prévio, constatámos que todos os pedidos tiveram parecer desfavorável com fundamento no incumprimento dos prazos de envio do pedido de parecer à CITE.

Não concordando deste fundamento, enviamos a informação detalhada sobre o caso concreto:

- Pedido Inicial foi feito a 29 de fevereiro e não 22 de fevereiro como é referido no ofício da CITE, mas apenas foi rececionado nos RH a 6 de março por ter sido enviado para um mail incorreto do Serviço de Gestão de Recursos Humanos;*
- Resposta ao pedido inicial foi enviado a 15 de março, com parecer do Enfermeiro Diretor de 6 de março;*
- Ofício para a CITE foi enviado a 27 de março, sendo este o oitavo dia para apresentação de documentação junto da CITE.*

Nestes termos solicitamos a reavaliação de todos os processos.

(...).”

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



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 468/CITE/2024 substituindo-o por outro, porquanto, entende a entidade empregadora, que os prazos aludidos no artigo 57.º do CT se encontram integralmente cumpridos.

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

“(…)

1.1. *A CITE recebeu em 27.03.2024, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de enfermeira e a desempenhar funções no serviço de pediatria na entidade empregadora supramencionada.*

1.2. *Em 22.02.2024 a trabalhadora apresentou pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT porquanto é mãe de uma criança com 2 (dois), que consigo reside em comunhão de mesa e habitação.*

1.3. *Requereu, nos termos do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, que lhe fosse atribuído um horário flexível no período compreendido entre as 8h00 e as 16h00, em dias úteis.*

1.4. *O pedido reúne os requisitos legais do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, pelo que se mostra legalmente admissível.*

1.5. Quanto à indicação do prazo previsto para vigorar o horário flexível, a CITE entende que quando o/a requerente do pedido não indica prazo, o prazo será o limite máximo previsto na lei.

1.6. A entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusar o pedido de horário flexível solicitado, por correio eletrónico datado de 15.03.2024.

1.7. A trabalhadora não apreciou a intenção de recusa.

1.8. Analisada a documentação carreada para o processo, verifica-se que o pedido da trabalhadora rececionado em 29.02.2024, contém todos elementos legalmente exigidos, e que a entidade empregadora, comunicou, dentro do prazo legal a sua intenção de recusa, conforme os termos previstos no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

1.9. Pelo que a entidade empregadora nos termos previstos no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, ou seja, nos cinco dias subseqüentes ao fim do prazo para apreciação pela trabalhadora, deveria enviar o processo para a CITE, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da trabalhadora.

1.10. Sucede que a entidade empregadora excedeu o prazo previsto na disposição legal supramencionada, porquanto detinha até ao dia 25.03.2024 para remeter o processo à CITE e fê-lo em 27.03.2024.

1.11. Assim, nos termos do disposto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho determina que, caso a entidade empregadora não submeta o processo à CITE, dentro do prazo de cinco dias, considera-se que aceitou o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos.

*1.12. Face ao que antecede, a CITE emite **parecer desfavorável** à recusa da entidade empregadora ..., relativo ao pedido de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., 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 no ponto precedente, é fundamentada no facto de a entidade empregadora ter remetido o pedido de parecer prévio fora do prazo a que se refere o n.º 5 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 c) do n.º 8 do mesmo artigo.

2.10. Antes de mais, cumpre referir que na sequência da solicitação da CITE, a entidade empregadora remeteu o pedido da trabalhadora, bem como o comprovativo da notificação da intenção de recusa e a respetiva intenção de recusa. Do envio de tais documentos, verifica-se que o pedido da trabalhadora, foi efetivamente formulado, por correio eletrónico datado de 29.02.2024 e remetido para vários endereços de correio eletrónico.

2.11. Mais, consta do processo remetido à CITE um pedido de esclarecimento da trabalhadora, datado de 14.03.2024, no qual aquela, refere que: "(...) No passado dia 29 de fevereiro, enviei um pedido de horário flexível com conhecimento dos diversos sectores, sendo que o e-mail da responsável dos recursos



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

humanos não foi enviado por razões que desconheço, razão pela qual reenvio para o geral, na esperança do meu pedido chegar a discussão por parte dos sectores competentes. (...)

2.12. Ainda que o e-mail enviado à responsável dos Recursos humanos não tenha sido entregue, o pedido foi igualmente rececionado, entre outros, pelo Enfermeiro Diretor, na mesma data de 29.02.2024.

2.13. E, ainda que haja um lapso de escrita constante do ponto 1.2., cuja transcrição se encontra no ponto precedente, no que respeita à data aí referenciada – “(...) em 22.02.2024 (...)”, o certo é que do ponto 1.8. acima transcrito, consta a data de 28.02.2024, sendo que, o prazo foi contado a partir de 28.02.2024 e não de 22.02.2024, como a entidade empregadora pretende fazer crer.

2.14. A entidade empregadora notificou a intenção de recusa à trabalhadora em 15.03.2024, pelo que, nos cinco dias subseqüentes ao fim do prazo para apreciação pela trabalhadora, deveria enviar o processo para a CITE.

2.15. Fê-lo somente em 27.03.2024. Contudo, tal como referido no Parecer ora reclamado, tal prazo terminou em 25.03.2024.

2.16. Assim, mantém-se o entendimento de que a entidade empregadora deveria ter remetido o processo à CITE no prazo previsto, sendo a cominação legal aplicável a aceitação do pedido nos seus precisos termos.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto e nos termos supra enunciados:

3.1. A Cite delibera manter a conclusão do Parecer n.º 468/CITE/2024, em sentido desfavorável à intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da entidade empregadora ..., apresentado pela trabalhadora ..., em virtude de o mesmo se dever considerar aceite nos seus precisos termos, por o empregador não ter remetido o processo para a apreciação da CITE nos cinco dias subseqüentes ao fim do prazo para apreciação pela trabalhadora.

3.2. Proceder à retificação do ponto 1.2. do Parecer n.º 468/CITE/2024, ora reclamado, e, onde se lê: “(...) **1.2.** Em 22.02.2024 (...)” deverá ler-se “(...) **1.2.** 29.02.2024 (...)”.

3.3. Proceder à notificação das partes da presente Reclamação.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 05 DE JUNHO DE 2024