



RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 161/CITE/2013

Assunto: Resposta à reclamação do parecer n.º 161/CITE/2013, solicitado, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, na sequência da comunicação da ..., LDª, da intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares.

Processo n.º 561 – FH/2013

I

Em 15.07.2013, a CITE recebeu da ..., LDª, através do seu mandatário, reclamação do parecer referido em epígrafe, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 03.07.2013, 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.

1. A CITE no âmbito das suas competências previstas no artigo 3.º, alínea c) do Decreto Lei n.º 76/2012, de 26.03, tem de apreciar os requisitos processuais, nomeadamente, verificar a existência do fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, para a recusa do pedido de horário flexível, nos termos do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

II

2. Ora, na presente reclamação a entidade empregadora refere, nomeadamente o seguinte:
- 2.1. “O Douto Parecer em referência considerou para indeferir a pretensão da empregadora, o seguinte”.
- 2.2. “Pontos 2.2.12 que a empregadora não concretizou os períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados em face da aplicação do regime de HT flexível”.
- 2.3. “pontos 2.2.16 que a empregadora não justificou a impossibilidade de substituir a trabalhadora naquele período.”
- 2.4. “pontos 2.2.17 que a empregadora não informou qual o regime de rotatividade e numero de trabalhadores necessários em cada turno e quantos utilizam este regime especial”.
- 2.5. “Ora, com o devido respeito, tais conclusões não são totalmente corretas, mas pese embora emerge-se da exposição já junta aos autos factos que podiam responder a tais questões / interrogações, a CITE poderia ter dado a possibilidade à empregadora de as concretizar, para dessa forma a CITE se encontrar na posse de todos os elementos que permitissem emitir Parecer em conformidade com as circunstâncias do caso em apreço, o que agora se faz, por cautela”.
- 2.6. Na verdade, quando a empregadora afirma que "os horários de trabalho obedecem a um sistema rotativo, sendo elaborados e anexados a Escalas de Rotação com períodos de 8 horas diárias e 40 horas semanais por

forma a prever a prestação de trabalho nos 7 dias da semana, sendo esse o número de dias em que o estabelecimento está aberto ao público, rodando, ou não, semanalmente, e com dois dias completos de descanso semanal rotativos de forma a que coincida pelo menos a 15 domingos por ano, vigorando as escalas por um período mínimo de um mês em obediência ao disposto no CCT da APED (vide n.º 5 da cl. 11ª) "deve entender-se que os trabalhadores trabalham 8h por dia, nos sete dias da semana, com dois dias de folga semanais completos, rotativamente".

- 2.7.** "Quando a empregadora afirma que "os H.T. praticados e distribuídos por todos os trabalhadores, são elaborados por forma a assegurar o regular e bom funcionamento das secções da empresa, durante o seu Horário de Funcionamento, mas também para tentar de algum modo agradar aos trabalhadores, atendendo aos diversos condicionalismos da vida e agregado familiar de cada trabalhador, com família e filhos menores" deve entender-se que a forma como estão elaborados é para assegurar que no horário de abertura ao público, todas as secções da empresa têm trabalhadores para atendimento ao público, desde a abertura até ao fecho ao público, e ainda que estes têm a possibilidade de organizar a respetiva vida pessoal e familiar da melhor forma".
- 2.8.** "Importa referir que a empregadora tem um apertado quadro de pessoal (Doc. 1) pelo que as secções apenas podem ter atribuídas duas trabalhadoras (com exceção da secção de caixas registadoras que têm 4 e do Talho que tem 3) e, em virtude da amplitude horária quer de abertura ao público, quer de funcionamento, uma tem obrigatoriamente de efetuar a abertura e a outra o fecho ao público (8h e 20h respetivamente); e, para assegurar que a prática do horário de fecho se reparte pelas duas trabalhadoras da secção (neste caso, da secção de frutaria) o horário tem

sido e deveria continuar a ser rotativo (quem efetua o fecho, no dia seguinte não o efetua) para assim poder sair mais cedo e organizar a sua vida pessoal e familiar (jantando com a família, indo buscar os filhos á escola, etc.) o que acabará por não suceder caso a mesma trabalhadora fizesse sempre o mesmo HT de Abertura ou o HT de Fecho (neste caso, seria a trabalhadora em causa a efetuar sempre o horário de abertura, o que obrigará a que a sua colega de secção tenha de efetuar SEMPRE o horário de fecho, com as obvias implicações negativas na sua vida pessoal), tendo quer a colega de secção quer as demais colegas de trabalho das outras secções recusado efetuar troca de HT ou de secção”.

- 2.9.** “Deve-se ainda salientar que na empresa existem duas trabalhadoras com HT reduzido em virtude de se encontrarem em gozo da Dispensa para Amamentação, o que já implicou um ajuste nos HT dos demais colegas de trabalho nas respetivas secções (caixa central e reposição)”.
- 2.10.** “É de suma importância referir ainda que o HT que a trabalhadora requer na sua missiva é impraticável pela empregadora, sendo, da forma rígida como a mesma o indicou, um HT INFLEXÍVEL, pois não deixa qualquer margem à empregadora para poder "afinar" os demais HT da trabalhadora daquela secção, não sendo esse, certamente, o intuito do denominado Regime de HT Flexível”.
- 2.11.** “Por ultimo, deseja-se ainda salientar, em complemento de tudo "já carreado para os autos, que nenhuma secção funciona com menos de duas trabalhadoras pois uma efetua o Horário de Abertura e a outra o do Fecho, cobrindo dessa forma a amplitude horário de abertura ao publico da empregadora que é superior ás 8H diárias do HT das trabalhadoras, sendo que a hora do fecho, ou seja, entre as 18h e as 20h é o período de

tempo em que se verifica maior movimento e afluência de clientes à empresa, pois também os clientes são trabalhadores e como tal, só depois de saírem dos respetivos empregos (o que ocorre apenas por volta das 18h/ 19h) é que podem efetuar as suas compras neste estabelecimento comercial (Doc. 2) sendo assim imperioso que haja duas trabalhadoras nesse horário ou pelo menos uma, sendo que se apenas uma trabalhadora é que faz o horário de fecho, a outra colega não poderá ter folgas, senão a secção fica sem qualquer trabalhador para aviar os clientes, o que geraria um mau estar, descontentamento e afastamento irremediável dos clientes desta empresa, agravando ainda mais a já débil situação financeira com que a empresa se debate, e, em extremo, poderia ter que recorrer à redução de pessoal, com a respetiva extinção de posto de trabalho com vista à redução de custos, o que não se deseja (Doc. 3).”

- 2.12.** “Em virtude do supra exposto, Requer-se a Vossa Excelência que, uma vez aceite a presente RECLAMAÇÃO, seja proferido novo Parecer, no sentido da Recusa do Pedido de Horário de Trabalho Flexível por parte da trabalhadora identificada nos Autos, quanto ao regime de horário de trabalho que a mesma impôs à empregadora, ou, em alternativa, no caso de se manter a decisão anteriormente proferida, que, dentro dos condicionalismos legais, seja permitido á empregadora elaborar os horários de trabalho da trabalhadora sem estar espartilhada pelo horário requerido, ou seja, com alguma flexibilidade, já que dessa forma será de todo impossível a manutenção da abertura ao público daquela secção desde as 8h às 20h”.

III ANÁLISE

- 3.1.** 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.
- 3.2.** Tem uma composição tripartida, constituída por representantes do governo, representantes das associações sindicais e representantes das associações de empregadores.
- 3.3.** Esta Comissão, sua composição e respetivas competências encontram-se previstas no Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica da CITE.
- 3.4.** O artigo 158.º do Código do Procedimento Administrativo concede aos particulares o direito a solicitar a revogação ou modificação dos atos administrativos, fundamentando tal pedido nos termos do artigo 159.º do mesmo Código.
- 3.5.** Não obstante, as partes podem apresentar reclamação das deliberações da CITE, para invocação de qualquer incorreção, irregularidade ou ilegalidades, que, por hipóteses, possa ter ocorrido no exercício das suas competências que lhe estão atribuídas.

- 3.6.** Ora, a entidade empregadora, ora reclamante, não apresentou, em sede de reclamação, qualquer indicação de alteração das circunstâncias existentes e confirmadas no Parecer n.º 163/CITE/2013.
- 3.7.** A entidade empregadora também não indicou qualquer facto novo relevante do conhecimento das partes suscetível de alterar a posição desta Comissão.
- 3.8.** Por outro lado, os argumentos agora expendidos na presente reclamação, são argumentos que deveriam ter sido apresentados na fundamentação enviada à trabalhadora requerente, em virtude da obrigação legal de respeitar o princípio do contraditório consagrado nos n.ºs 3 e 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, motivo pelo qual a CITE não pode reapreciar o Parecer n.º 163/CITE/2013, com base em argumentos que não fizeram parte dos fundamentos da intenção de recusa, enviados, na devida altura, à trabalhadora.
- 3.9.** Nestes termos, consideramos a presente reclamação improcedente, uma vez que não vêm alegados quaisquer factos novos relevantes do conhecimento das partes que ponham em causa a validade da deliberação de 3 de julho de 2013, mantendo-se o Parecer n.º 161/CITE/2013.
- 3.10.** Cumpre referir que as reclamações podem ter por fundamento a ilegalidade ou inconveniência do ato administrativo – deliberação – objeto de impugnação (art. 159.º do C.P.A.).
- 3.11.** Considerando que os atos administrativos, que sejam inválidos, só podem ser revogados com fundamento na sua invalidade, importa que

na presente reclamação, seja verificada a conformidade legal do ato impugnado com o quadro regulamentar aplicável a esta situação.

- 3.12.** Impunha-se assim à Reclamante que, na presente reclamação, aduzisse matéria suficientemente reveladora do vício ou do erro em que eventualmente a decisão impugnada tivesse incorrido.
- 3.13.** Caracterizada a situação haverá, apenas, porque só isso está em causa, que apreciar se o ato reclamado está ou não conforme com a lei. E, perante os argumentos expendidos neste parecer, não pode deixar de se concluir afirmativamente.
- 3.14.** Na verdade, a entidade empregadora tenta justificar a recusa da pretensão da trabalhadora com base no facto ter necessidade de laborar em regime de turnos, e caso autorizasse a trabalhadora a praticar horário flexível tal iria prejudicar o funcionamento das secções e de toda a equipa de trabalho.
- 3.15.** Contudo, no que respeita aos motivos alegados pela empresa, afigura-se que não demonstram a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois, não se verifica que o horário requerido ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a entidade empregadora continua, salvo o devido respeito, a não indicar de forma clara e concreta, o número exato de pessoas estão ao serviço em cada secção, quais as secções em que a trabalhadora poderia exercer as suas funções e eventualmente as respetivas dificuldades de organização, como se encontra criada e arquitetada a duração e organização do tempo de trabalho, quantas/os trabalhadores/as se encontram na modalidade de horário flexível, nos termos dos artigos

56.º e 57.º do Código do Trabalho, não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pela trabalhadora nem consegue justificar nem fundamentar da impossibilidade de transferência da trabalhadora para outras secções designadamente da reposição, apoio às caixas registadoras ou limpezas.

- 3.16.** Todavia, as aludidas razões, por serem meras alegações de índole conclusiva, não permitem, no caso em apreço, avaliar objetivamente de que forma pode ocorrer prejuízo para o funcionamento da secção onde está inserida a Trabalhadora.
- 3.17.** Antes de mais, cumpre salientar que a entidade empregadora igualmente não informa a requerente Trabalhadora sobre a impossibilidade de a substituir, no caso de a considerar indispensável no serviço.
- 3.18.** Com efeito, a entidade não fundamenta objetivamente as suas alegações, situação que se verificaria, por exemplo se a função da trabalhadora fosse uma função específica, para a qual fossem exigíveis habilitações ou características específicas que só a trabalhadora possuísse.
- 3.19.** Por outro lado, importa referir que, nos termos do n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho, “os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores”.

- 3.20.** Como tem vindo a ser referido em diversos pareceres desta Comissão, a doutrina unânime da CITE tem seguido o entendimento constante do Parecer n.º 128/CITE/2010, do qual se extrai o que se transcreve:
- 3.21.** *Sempre que o período de funcionamento da empresa¹ ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho² devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).*
- 3.22.** *Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho³, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.*
- 3.23.** *Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal⁴ (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)).*
- 3.24.** *Neste sentido, e acolhendo o entendimento supra referido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período*

¹ Ver noção de período de funcionamento no artigo 201.º do Código do Trabalho.

² Ver limites máximos do período normal de trabalho, artigo 203.º do Código do Trabalho.

³ *In* Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, 2ª Edição, outubro 2008, pág. 482.

⁴ Sublinhado nosso.

normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

- 3.25.** Resulta, assim, esclarecido que não está desconforme a previsão legal estabelecida no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o pedido do/a trabalhador/a que dentro da amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos, indica ao empregador a sua preferência para início e termo diário da sua prestação laboral, como a que melhor serve o seu objetivo de conciliar a atividade profissional com a vida familiar, cumprindo o número de horas de trabalho a que está obrigado/a, com respeito por um intervalo de descanso, nos termos previstos nesse mesmo normativo.
- 3.26.** Na verdade, este tipo de pedido de horário de trabalho tem por premissa o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar de trabalhadores com responsabilidades familiares, e por esse motivo, não é comparável com a possibilidade da prática de um horário não rígido que possa ser concedida à generalidade dos trabalhadores dentro de uma organização privada ou pública dissociada das necessidades parentais de cada um dos seus beneficiários.
- 3.27.** Por esse motivo, o legislador determinou uma parametrização para a elaboração desse horário, atendendo, naturalmente, ao pedido que seja formulado pelo/a interessado/a. Só assim se poderá aplicar o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, sem desvirtuar o motivo que lhe subjaz e que se relaciona com o exercício das

responsabilidades parentais de trabalhadores com filhos menores de 12 anos de idade ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação.

- 3.28.** Neste sentido, e no caso em concreto, não se afigura que o empregador não possa determinar para uma amplitude indicada de 8.00h (entre as 8.00h e as 18.00h), seguido de um ou dois períodos de presença obrigatória, um intervalo de descanso de 1h (embora a trabalhadora no seu pedido refere 2h, mas pode ficar apenas com 1h de almoço, não pode é ser superior a 2h de acordo com a alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do CT), desde que permita à trabalhadora, dentro do período móvel fixado para início e termo do período normal de trabalho diário, iniciar a sua atividade às 8.00h e terminá-la às 18.00h, sem prejuízo de qualquer compensação a que haja lugar nos termos previstos no n.º 4 do referido preceito legal (que como já se disse pode sempre compensar com 1h de almoço).
- 3.29.** Na verdade, e no que tange à impossibilidade de alteração da organização existente, o empregador invocou a necessidade de permitir a conciliação de mais trabalhadores com responsabilidades familiares. No entanto, esta conciliação ainda que devida, nos termos previstos na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho, não inviabiliza, sem mais, que possa ser atribuída uma flexibilidade de horário de trabalho, ao abrigo do artigo 56.º do mesmo diploma legal.
- 3.30.** Ora, quanto à possibilidade dos restantes trabalhadores com responsabilidades familiares virem, também eles, a requerer uma prestação de trabalho em regime de horário flexível idêntica à que

agora se analisa, caso à trabalhadora requerente seja concedido o horário que solicitou, alude-se ao que tem sido referido repetidas vezes em pareceres anterior emitidos pela CITE a respeito da jurisprudência dos tribunais superiores que, nesta matéria, tem vindo a estabelecer um entendimento factual de diversas realidades, contribuindo de forma consistente para o devido enquadramento das recusas apresentadas pelos empregadores.

- 3.31.** Destacam-se, a este respeito os seguintes Acórdãos: O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, proferido no Processo n.º 505/09.8TTMTS.P1, de 23.05.2011, que expressamente esclareceu que: *"A autora opõe-se não à flexibilidade de horário da ré, mas à flexibilidade de horário dos seus trabalhadores, baseada não em situações concretas, mas em meras conjeturas, em factos e efeitos futuros que não sabe, nem pode saber, se virão ou não a suceder. (...).*
- 3.32.** *Ora, não resulta do alegado pela A. que os interesses que pretende salvaguardar sejam interesses imperiosos, ou seja, que não possam ser satisfeitos apesar do reconhecimento à ré da flexibilidade de horário, (...), a dificuldade de conciliação dos horários de todos de modo a perfazer um número mínimo de trabalhadores na secção, não equivale à impossibilidade de o conseguir. (...)"*
- 3.33.** Este entendimento esclarece que considerações que não respeitem objetivamente a exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora sendo esta indispensável não são idóneas para justificar uma recusa de um direito.

- 3.34.** Em rigor, justificar a impossibilidade da concessão do pedido com base num juízo de probabilidade inviabiliza a sua comprovação.
- 3.35.** Nesse sentido, a Comissão não tem valorizado motivos justificativos de índole subjetiva relacionados com a organização dos tempos de trabalho, ou com preocupações de equidade entre situações não comparáveis.
- 3.36.** Reafirma-se, conforme tem vindo a ser invocado nos pareceres emitidos pela CITE, que, subjacente às exigências sobre a fundamentação apresentada, encontra-se a preocupação já enunciada na Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a consequente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores.
- 3.37.** Recentemente a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das*

responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres” (Considerando 8.), de “tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres” (Considerando 12), e de garantir que “o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).

3.38. No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

3.39. Face ao exposto, ao analisar casuisticamente os fundamentos invocados para a recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, a CITE aprecia se os motivos alegados pelo empregador são passíveis de excecionar o dever de atribuir o direito constitucional e legal à conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, sendo certo que, na sua missão e atribuições, esta Comissão prossegue a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional e colabora na aplicação de disposições legais e convencionais relativas à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal devendo, por isso, sinalizar as situações que

possam conduzir a uma segregação no mercado de trabalho, que se traduz no afastamento daqueles que, no cumprimento de outros deveres que constitucional e legalmente lhes são impostos, como é o dever de cuidar dos filhos, não apresentam a disponibilidade conforme lhes é exigida pelo empregador.

- 3.40.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como for requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.
- 3.41.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores,

tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

- 3.42.** Neste sentido, e pelos motivos explanados ao longo do parecer, a entidade empregadora não demonstrou motivos imperiosos ligados ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora por esta ser indispensável que justifiquem, na realidade atual das secções, a existência de uma situação de exceção para a recusa do exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.
- 3.43.** Em sede de conclusão, importa referir que a entidade empregadora, ora reclamante, ..., LD^a, não apresentou qualquer indicação de alteração das circunstâncias existentes e confirmadas no Parecer n.º 161/CITE/2013.
- 3.44.** A entidade empregadora também não indicou qualquer facto novo relevante do conhecimento das partes suscetível de alterar a posição desta Comissão.
- 3.45.** Por outro lado, como já tivemos o ensejo de referir na presente Resposta “o artigo 158.º do Código do Procedimento Administrativo prevê que “(...) *os particulares têm direito de solicitar a revogação ou modificação dos atos administrativos (...)*”, fundamentando tal pedido em “(...) *ilegalidade ou a inconveniência do ato administrativo impugnado (...)*” nos termos do artigo 159.º do mesmo Código.
- 3.46.** Na sequência do exposto, analisando todo o processo desde o início, podemos concluir que o Parecer desta Comissão n.º 161/CITE/2013,

que aqui se dá por inteiramente reproduzido, observou todos os requisitos legais não padecendo por isso de ilegalidade ou inconveniência, nos termos do artigo 159.º do CPA.

- 3.47.** A entidade empregadora não logrou comprovar os motivos concretos e objetivos que ponham em causa o funcionamento da mesma, na medida em que não está quantificado o risco ou prejuízo que tenha reflexos financeiros ou ainda a razão objetiva de eventual alteração de horário para o funcionamento das secções da empresa.
- 3.48.** Impunha-se assim à reclamante que, na presente reclamação, aduzisse matéria suficientemente reveladora do vício ou do erro em que eventualmente a decisão impugnada tivesse incorrido.
- 3.49.** Nestes termos a CITE mantém o parecer n.º 161/CITE/2013, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 03 de julho de 2013, sem prejuízo de a entidade empregadora acordar com a trabalhadora em estabelecer um período para intervalo de descanso de 1h, nos termos da alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, desde que permita à trabalhadora, dentro do período móvel fixado para início e termo do período normal de trabalho diário, iniciar a sua atividade às 8.00h e terminá-la às 18.00h, como já referido no ponto 3.28 deste parecer.

IV – CONCLUSÃO

- 4.1.** Face ao exposto, a CITE delibera considerar a presente reclamação improcedente, uma vez que não vêm alegados quaisquer factos novos



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

relevantes do conhecimento das partes que ponham em causa a validade da deliberação de 03 de JULHO DE 2013, mantendo o Parecer n.º 161/CITE/2013, sem prejuízo de a entidade empregadora acordar com a trabalhadora em estabelecer um período para intervalo de descanso de 1h, nos termos da alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, desde que permita à trabalhadora, dentro do período móvel fixado para início e termo do período normal de trabalho diário, iniciar a sua atividade às 8.00h e terminá-la às 18.00h.

**APROVADA POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 1 DE AGOSTO DE 2013**