

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 662/CITE/2019

ASSUNTO: Resposta à Reclamação do Parecer n.º 662/CITE/2019: 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 n.º 4608-FH/2019

I – OBJETO

- 1.1.** Em 30.12.2019, a CITE recebeu da entidade empregadora “...”, a reclamação do Parecer n.º 662/CITE/2019, nos termos que a seguir se transcrevem:

“(…)

Na sequência do parecer de V. Exas. supramencionado, que mereceu a nossa melhor atenção, permitimo-nos discordar do entendimento ali preconizado.

A manifestada discordância prende-se com o facto da situação em causa não traduzir, em nossa opinião, uma verdadeira recusa do pedido de horário flexível subsumível ao n.º 2, do artigo 57º do Código do Trabalho.

Conforme oportunamente reportado (n/ ofício de 04.11.2019, com a referência 694973), o trabalhador labora em regime de horário flexível desde 2016, tendo solicitado, por diversas vezes, a respetiva alteração, pedidos que têm sido, invariavelmente, acolhidos.

Contudo, não foi possível atender ao último pedido formulado no sentido de antecipar a hora de saída em 45 minutos, uma vez que a escala de serviço ao qual o trabalhador se encontra afeto não prevê nenhuma rotação (serviço) com a hora de saída pretendida e cuja antecipação determinaria necessariamente a supressão dos ... cujo horário colidisse com a pretensão do trabalhador.

A este propósito cumpre esclarecer as considerações tecidas nos pontos 2.21 e 2.22 do v/ parecer na medida em que as mesmas partem de um pressuposto errado. O horário a que se referem os aludidos pontos (entre as 6h e as 14h45) não é o horário praticado pelo trabalhador, mas antes a amplitude horária considerada para a seleção dos serviços previstos na escala que se adequem à mesma e que nessa medida lhe possam ser atribuídos. Neste sentido, a conclusão vertida no ponto 2.22 não corresponde à realidade, requerendo-se que a mesma seja retificada em conformidade ou eliminada.

Complementarmente será oportuno referir que a Empresa presta um serviço público essencial, o qual é assegurado em regime de laboração contínua, que assenta necessariamente na disponibilidade dos trabalhadores para a realização de horários flexíveis, diferenciados e rotativas, assentes em regimes de turnos e escalas. Horários que são elaborados de molde a assegurar a conciliação da atividade profissional e da vida pessoal e familiar dos trabalhadores, sem descurar as necessidades inerentes à atividade da Empresa, nomeadamente as relacionadas com a ... e a rotatividade do ...

Por conseguinte, entendemos que o regime legal em análise, não faz recair sobre o empregador a obrigação de criar um horário de trabalho à medida do trabalhador e das suas necessidades em particular, pois tal circunstância comprometeria a prossecução do serviço público à qual a Empresa se encontra adstrita.

Defendemos que o trabalhador deverá escolher o horário que melhor satisfaça as suas necessidades familiares, considerando os diversos horários/rotações existentes na escala de serviço em vigor para o respetivo Centro de Trabalho, ou sendo possível ponderar a respetiva transferência, horário previsto noutro Centro de Trabalho, na medida em que não podem ser ignorados os constrangimentos decorrentes da fixação de horários rígidos, em que redundam a grande maioria dos pedidos formulados ao abrigo do direito em causa. Os quais, por serem em grande número, põem em causa o modelo de oferta e a regular prestação do serviço ..., o qual, a par do direito em análise, tem previsão constitucional.

A propósito da documentação solicitada no formulário interno criado para a formalização dos pedidos de atribuição de horário flexível, à qual o ponto 2.26 do v/ parecer faz referência, deve esclarecer-se que a necessidade de ser comprovado

anualmente que o trabalhador se mantém na situação de comunhão de mesa e habitação com o filho, prende-se com as vicissitudes que a vida familiar pode sofrer ao longo do prazo limite em que o direito pode ser exercido e, considerando que este é um pressuposto essencial para o exercício do direito não é despicienda a necessidade da renovação da prova do facto. Por outro lado, o pedido de comprovativo de frequência escolar e do horário de funcionamento do estabelecimento de ensino, pretende determinar as necessidades dos trabalhadores, de molde a encontrar soluções para a sua satisfação, ainda que alternativas ao pedido inicialmente formulado.

A propósito das considerações tecidas no ponto 2.26 do v/ parecer, diga-se que a Empresa nunca recusou nenhum pedido de horário flexível, nomeadamente, por falta de entrega de documentação que não esteja expressamente prevista na lei.

No que concerne à situação em análise, não pode ignorar-se - factualidade transmitida em comunicação anterior (à qual nos reportámos supra) -, que o trabalhador fundamentou o pedido de alteração do horário flexível com base num documento falso, que atestava um horário de funcionamento do estabelecimento de ensino frequentado por um dos seus filhos que não correspondia à realidade e que havia sido emitido a pedido do trabalhador, circunstância confirmada pela diretora da escola. Confrontado com aquela evidência, o trabalhador revogou o pedido, apresentando novo pedido fundamentado com o horário escolar do outro filho.

Comportamento que evidencia que o pedido em análise não é nem transparente nem tão pouco observa o princípio de boa fé que deve imperar na relação laboral, traduzindo uma conduta censurável que constitui uma infração disciplinar por violação do dever de lealdade.

Pelos motivos aduzidos supra, não poderá deixar de se concluir que o trabalhador labora em regime de horário flexível e que a questão em análise reside somente na impossibilidade de antecipar a hora de saída em 45 minutos, a qual, não consubstancia uma recusa subsumível ao n.º 2 do artigo 57.º do CT. Mas que ainda que assim fosse, essa impossibilidade foi devidamente fundamentada com a evidência de inexistência de serviço/horário compatível com o pretendido, circunstância relacionada com a necessidade de assegurar o cumprimento do serviço público, i.e., a saída do trabalhador mais cedo, em incumprimento do serviço previsto em escala,

tendo em conta a sua categoria profissional, determinaria necessariamente a supressão ... previstos que colidissem com o período em causa.

Neste sentido, considerando-se não ter havido recusa do pedido de atribuição de horário flexível formulado pelo trabalhador, manter-se-á o horário anteriormente atribuído.

(...)"

- 1.2.** Por ofício de 15/01/2020, a CITE notificou o trabalhador da reclamação realizada pela entidade empregadora, conforme, sucintamente, se transcreve:

"(...)

Com referência ao assunto em epígrafe e na sequência da notificação do Parecer n.º 662/CITE/2019, de 04 de dezembro de 2019, veio a entidade empregadora "...", reclamar do parecer emitido, nos seguintes termos, cujo teor se reproduz:

(...)

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 aqueles que possam ser prejudicados pela sua procedência para alegarem, no prazo de 15 dias úteis, o que tiverem 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."

- 1.3.** O trabalhador, notificado em 20.01.2020, optou por não se pronunciar.

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.

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

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, com as alterações introduzidas pela Lei nº 60/2018, de 21 de Agosto.

2.3. 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.

- 2.4.** No âmbito da atribuição conferida a esta Comissão, a CITE emitiu o Parecer n.º 662/CITE/2020, em sentido desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pelo trabalhador porquanto, conforme fundamentado ao longo do parecer, as razões imperiosas do funcionamento do serviço ou a impossibilidade de substituir o trabalhador não se mostram devida e suficientemente fundamentadas na intenção de recusa.
- 2.5.** Tal parecer foi emitido tendo em atenção o teor do pedido, o alegado na intenção de recusa e a apreciação do trabalhador.
- 2.6.** Os 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.
- 2.7.** Cumprido o contraditório estabelecido na lei, importa agora apreciar os fundamentos da reclamação.
- 2.8.** Nos termos dos n.ºs 1 a 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho:
- “1- O trabalhador que 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 trabalhara em regime de horário de trabalho flexível , podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.*
- 2- Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*
- O horário flexível, a elaborar pelo empregador deve:*
- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário ;*
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferiro a um terço do períodp normal de trabalho diário, podendo*

esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento.

- c) *Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.
(...)*

2.9. Nos termos dos n.ºs 2, 3, 4 e 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho:

“2- O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3 - No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

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 receção.

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”.

2.10. No parecer 662/CITE/2019, a CITE deliberou o seguinte que se transcreve, na parte revelante para a apreciação da reclamação apresentada:

“(...

- 2.12** *No caso em análise, o trabalhador apresenta uma alteração do pedido de trabalho em horário flexível, de modo a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, pretendendo exercer a sua atividade entre as 6h00 e as 14h00, para prestar assistência e acompanhamento a 2 filhos menores de 12 anos, com os quais vive em comunhão de mesa e habitação, até o filho de 9 anos perfazer 12 anos de idade.*

- 2.13** *Tendo em conta o pedido formulado pelo trabalhador, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal*

diária e/ou semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário. ¹

2.14 *E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.*

2.15 *A intenção do legislador que subjaz à construção da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/ trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de indicar a amplitude horária diária em que pretende exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciando um pedido de horário rígido, quando indica um período fixo ou uma limitação ao poder de direção da entidade empregadora, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do mencionado preceito legal.*

2.16 *Do exposto, extrai-se que o regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não tem de ser flexível em sentido restrito ou literal mas sim ser entendido como um dos mecanismos de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e, é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.*

2.17 *Refira-se ainda, que é competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face*

¹ Neste sentido, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em www.dgsi.pt, do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: “Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.” (sublinhado nosso)

dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada.

- 2.18** *Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado que da avaliação das condições de trabalho aliadas às necessidades de gestão, em particular, as relativas ao pessoal, não é possível alterar a hora de saída como pretendido, precisamente por a escala à qual pertence não prever horário compatível.*

Não obstante, aceita a alteração do horário atualmente praticado das 05h00 às 14h45, para as 06h00 -14h45 nos serviços constantes da escala ..., com folgas rotativas, a partir do dia 28.10.2019.

E acrescenta que em situações devidamente justificadas e enquadradas no âmbito das necessidades de gestão operacional, poderão ser-lhe atribuídos serviços da escala ...

- 2.19** *Ora, a entidade empregadora limitou-se a invocar as condições de trabalho e as necessidades de gestão dos recursos humanos para recusar o horário requerido e argumenta que não é possível alterar a hora de saída como pretendido, precisamente por a escala à qual pertence não prever horário compatível, sem cuidar de concretizar e demonstrar as razões que determinariam a impossibilidade de atribuir o horário ao trabalhador.*

- 2.20** *Se é certo que a escala ..., a que faz referência e cuja cópia junta ao processo, não contempla o horário de saída às 14h00, também é verdade que a dita escala não refere o horário das 6h00, sendo possível identificar como primeiro horário desta escala o horário das 06h41 e a entidade empregadora, ainda assim, autoriza o trabalhador a iniciar o seu período normal de trabalho às 06h00. Aliás, à luz da escala em questão, o trabalhador ao indicar o horário 06h00 -14h00, está a cumprir o seu período normal de trabalho, pelo que o mesmo se mostra válido.*

- 2.21** *Como tal, impõe-se afastar a alegada exigência imperiosa que se prende com o facto do horário requerido não ser compatível com o horário praticado para o local onde o trabalhador exerce funções, na medida em que é o próprio empregador que demonstra a possibilidade de atribuir o horário solicitado ao aceder ao horário de entrada, contrariando a escala de horários existente.*

- 2.22** *Por outro lado, o empregador não intenta sequer, demonstrar a razão pela qual considera que apenas a hora de saída requerida se mostra incompatível com a escala de horários existente*
- 2.23** *Outrossim, a entidade empregadora, não logrou demonstrar quais os turnos/horários existentes no serviço e local em causa, quantos/as são necessários/as no serviço e local naquele horário e qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, bem como os horários que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis para a aplicação do horário pretendido por aquele trabalhador requerente, razão pela qual apenas nos resta concluir pela não demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço.*
- 2.24** *Mencione-se que na intenção de recusa do empregador se exige para a regularização do pedido de alteração do horário flexível, a apresentação dos seguintes documentos: “Última declaração de IRS, nomeadamente na parte a que se refere à composição do agregado familiar, tendo V.Exa justificado pela entrega da referida declaração em separado da sua esposa (em alternativa à declaração de IRS, deverá proceder à apresentação dos comprovativos das respetivas residências fiscais através de certidão) e declaração emitida pela Instituição frequentada pelo menor (...) donde conste a respetiva frequência bem como o horário do funcionamento da mesma.”*
- 2.25** *E, no formulário utilizado para requerer o horário flexível, os documentos identificados supra constam do requerimento como comprovativos a entregar, juntamente com a obrigatoriedade de junção da declaração emitida pela Junta de Freguesia da área de residência que ateste a composição do agregado familiar e ainda a obrigatoriedade de anualmente, apresentar a declaração de IRS e o atestado da Junta de Freguesia para efeitos de manutenção do horário atribuído.*
- 2.26** *Ora, no que se reporta à falta de elementos comprovativos diga-se que o artigo 57º do Código do Trabalho, que contém os requisitos para o pedido de horário flexível, apenas menciona a indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável e a declaração da qual conste que o(s) menor(es) vive(m) com o requerente em comunhão de mesa e habitação. Tal declaração, compete ao/à trabalhador/a requerente do horário flexível, não decorrendo da lei que a declaração tenha de ser comprovativa da sua situação*

familiar ou que deva ser emitida por outra entidade. Na verdade, o legislador exige, apenas, uma declaração simples da qual conste que o/a menor vive com o/a requerente em comunhão de mesa e habitação, não sendo por conseguinte, exigível a apresentação da última declaração de IRS; a declaração emitida pela Instituição frequentada pelo menor donde conste a respetiva frequência bem como o horário do funcionamento da mesma ou até a declaração emitida pela Junta de Freguesia com a composição do agregado familiar.

- 2.27** *O mesmo se diga para a obrigatoriedade de anualmente, apresentar a declaração de IRS e o atestado da Junta de Freguesia para efeitos de manutenção do horário atribuído, que não constitui exigência legal, nem encontra justificação no que ao pedido, em concreto, respeita.*
- 2.28** *Por diverso prisma, sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.*
- 2.29** *Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do estabelecimento, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.*
- 2.30** *Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a protecção ao exercício da parentalidade.*

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1.** *A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora “...”, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...*
- 3.2.** *O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho.*

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 04 DE DEZEMBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.

(...)”

- 2.11.** A reclamação apresentada prende-se com o facto da situação em causa não traduzir, uma verdadeira recusa do pedido de horário flexível subsumível ao n.º 2, do artigo 57º do Código do Trabalho. Das diversas alterações ao horário flexível que este trabalhador apresentou, não foi possível atender ao último pedido formulado no sentido de antecipar a hora de saída em 45 minutos, uma vez que a escala de serviço ao qual o trabalhador se encontra afeto não prevê nenhuma ... com a hora de saída pretendida e cuja antecipação determinaria necessariamente a supressão dos ... cujo horário colidisse com a pretensão do trabalhador. se adequem à mesma e que nessa medida lhe possam ser atribuídos. Neste sentido, entendem que a conclusão vertida no ponto 2.22 do parecer não corresponde à realidade, requerendo que a mesma seja retificada em conformidade ou eliminada, tendo o empregador optado por impugnar a

deliberação da CITE através de uma reclamação, nos termos do artigo 184º do CPA.

- 2.12.** Importa assim, analisar os argumentos aduzidos e que visam a revogação do Parecer e a sua substituição por Parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora.
- 2.13.** Estatui o n.º 1 do art.º 165.º, do CPA, que a revogação é o ato administrativo que determina a cessação dos efeitos de outro ato, por razões de mérito, conveniência ou oportunidade.
- 2.14.** Não se verificando uma situação de conveniência ou de oportunidade, resta-nos o mérito da decisão consubstanciada no Parecer enquanto ato administrativo.
- 2.15.** Prevê o art.º 167.º, do CPA, no seu n.º 2, alínea c), que os atos constitutivos de direitos só podem ser revogados com fundamento na superveniência de conhecimentos técnicos e científicos ou em alteração objetiva das circunstâncias de facto, em face das quais não poderiam ter sido praticados. E o n.º 3 do mesmo dispositivo legal define atos constitutivos de direitos, os atos administrativos que atribuam ou reconheçam situações jurídicas de vantagem ou eliminem ou limitem deveres, ónus, encargos ou sujeições, salvo quando a sua precariedade decorra da lei ou da natureza do ato.
- 2.16.** Ora, parece não existirem dúvidas quanto à identificação do Parecer como ato constitutivo de direitos, na medida em que reconhece uma situação jurídica de vantagem do trabalhador, mercê do exercício de um direito especialmente protegido pelo legislador, limitando-se desta forma o poder de direção do empregador que não pode recusar o pedido, mas somente manifestar a sua intenção de recusá-lo.

- 2.17.** No tocante aos fundamentos do pedido de revogação do ato administrativo, só poderá alicerçar-se na superveniência de conhecimentos técnicos e científicos ou em alteração objetiva das circunstâncias de facto, em face das quais não poderiam ter sido praticados.
- 2.18.** Pelo exposto, importa analisar se a presente Reclamação e subsequente pedido de revogação do ato estão em conformidade com o disposto no art.º 167.º, do CPA, isto é, se o pedido de revogação resulta da existência de factos supervenientes ou de que se tenha obtido conhecimento em momento posterior à emissão do Parecer.
- 2.19.** Analisada a Reclamação e a fundamentação da mesma, não se vislumbra a indicação de conhecimentos técnicos e científicos supervenientes ou alteração objetiva das circunstâncias de facto, mas antes uma reiteração dos factos invocados na intenção de recusa, mantendo o mesmo argumento já indicado no Parecer e que se transcreve: *“após análise e avaliação das condições de trabalho aliadas às necessidades de gestão, em particular, as relativas ao pessoal, não é possível alterar a hora de saída como pretendido, precisamente por a escala à qual pertence não prever horário compatível. Não obstante, manifesta-se disponibilidade para a alteração do horário atualmente praticado entre as 05h00 e as 14h45, para as 06h00 e as 14h45 nos serviços constantes da escala ... em anexo, com folgas rotativas, a partir do dia 28.10.2019.”*
- 2.20.** É assim, notório que a entidade empregadora alegou e alega factos, sem cuidar de concretizar e demonstrar as razões que determinariam a impossibilidade de atribuir o horário ao trabalhador. Acresce que tais factos, não constituem factos novos supervenientes à comunicação da intenção de recusa ou factos que a reclamante não podia conhecer aquando da intenção de recusa.
- 2.26.** Face ao exposto, conclui-se que os fundamentos apresentados não possibilitam a

reapreciação do mérito da decisão, porquanto não representam factos novos e supervenientes à comunicação da intenção de recusa. Temos então, que o meio processual próprio para impugnar o Parecer desta Comissão é o previsto no n.º 7 do art.º 57.º do Código do Trabalho, designadamente o recurso aos Tribunais para obtenção de decisão judicial que reconheça motivo justificativo da recusa.

2.27. Nestas circunstâncias, tendo os membros da CITE, ao tempo, ponderado toda a argumentação aduzida, e uma vez que na presente reclamação não são alegados factos considerados novos, ou outros feridos de ilegalidade ou inconveniência, afigura-se-nos não existirem razões que ponham em causa a validade do Parecer n.º 662/CITE/2019, não se procedendo à alteração do mesmo.

III – DECISÃO

3.1. Na sequência do exposto, a CITE delibera:

- a)** Indeferir o pedido objeto da presente reclamação;
- b)** Manter o sentido do parecer n.º 662/CITE/2019:

“3.1- A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora “...”, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...

c) Comunicar ao trabalhador e à entidade empregadora o teor da presente resposta à reclamação.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS QUE COMPÕEM A CITE, NA DATA DE 18 DE MARÇO DE 2020