

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 536/CITE/2020

ASSUNTO: Resposta à Reclamação n.º RP/5236/2020, referente ao Parecer n.º 536/CITE/2020: 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 Flexibilidade de Horário n.º 4501-FH/2020

I – OBJETO

1.1. Em 17.11.2020, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., a reclamação do Parecer n.º 536/CITE/2020 de 28.10.2020, aprovado por maioria dos seus membros, com os votos contra da CAP – Confederação dos Agricultores de Portugal, CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, CIP – Confederação Empresarial de Portugal e CTP – Confederação do Turismo de Portugal, nos termos que a seguir se transcrevem:

“(...) ..., melhor identificada no processo à margem referenciado, acusa recebido o Parecer em referência, cuja conclusão se encontra vertida a fls 24 do mesmo, e que foi no seguinte sentido:

- a) Emitir parecer desfavorável à intenção de recusa relativamente ao pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível apresentado pelo trabalhador e*
- b) A obrigação da aqui reclamante em elaborar um horário de trabalho que seja conciliável com a actividade profissional e pessoal da trabalhador.*

Salvo o devido respeito, que é muito, discorda a aqui reclamante do parecer emitido, não só atenta a factualidade e motivação que alinharemos infra que apenas podem levar à revogação do acto administrativo, pelo que, nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 87.º, 184.º, n.º 1, alínea) e 192.º do CPA, apresenta a sua RECLAMAÇÃO, o que faz nos termos e fundamentos seguintes:

- a) Comece por referir-se que a Administração, ciente da sua responsabilidade social, zelou, desde sempre, de forma rigorosa e transparente pelos interesses e direitos dos seus colaboradores.*
- b) Os postos de trabalho desta empresa são ocupados por trabalhadoras e trabalhadores, com filhos, muitos deles de tenra idade, a frequentar estabelecimentos de ensino, designadamente creche e jardim de infância.*
- c) A todos eles, procurou a Administração proporcionar condições de trabalho compatíveis com a vida pessoal e familiar,*
- d) não fosse a própria estrutura do aqui reclamante, também familiar.*

- e) *De facto, desde o primeiro dia, que a Administração mais não quis do que conciliar a vida pessoal do trabalhador com a vida e organização profissional,*
- f) *tendo, para o efeito, proposto que ambos os progenitores e trabalhadores da aqui reclamante passassem a desempenhar as suas funções em horário diurno.*
- g) *O que, nunca foi aceite pelos trabalhadores.*
- h) *O direito à flexibilização de horário de trabalho é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário,*
- i) *cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de ora em diante CT.*
- j) *Assim, incumbe ao empregador estipular períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período 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/serviço.*
- k) *De facto, a Administração propôs ao trabalhador visado e à sua companheira que passassem a trabalhar, ambos, em horário diurno.*
- l) *Entendeu a Administração que o horário proposto cumpria o duplo sentido: proporcionar a ambos a realização das suas tarefas em horário diurno, tirando o máximo de proveito de tempo útil com o filho de ambos,*
- m) *sendo que esse mesmo horário permitiria uma adequada e necessária organização dos serviços da aqui reclamante, uma vez que sendo normal que a trabalhadora/mãe faltasse por assuntos relacionados com o menor.*
- n) *E havendo essa necessidade de faltar, como se previu e concretizou, a Administração colmataria mais facilmente a ausência da trabalhadora/mãe em horário diurno, do que em horário nocturno.*
- o) *Quanto ao trabalho prestado ao sábado, é sabido por ambos os colaboradores que a prestação da actividade do trabalhador/pai, nesse dia, é imprescindível, pois o sector da ... trabalha de segunda a sábado das 05h às 20h.*
- p) *É o dia em que a ... tem uma maior actividade, porque se consegue produzir sem consumo de energia como hora de ponta, ou seja, sem custos acrescidos, como aliás pode verificar pelo resumo de custos.*
- q) *A empresa definiu, já há alguns anos, concentrar grande parte da actividade de ... ao sábado porque os custos energéticos são bastante menores, permitindo assim ter custos controlados com a produção, só assim se mantendo economicamente viável,*
- r) *não sendo, por isso, viável para a empresa prescindir do trabalho prestado ao sábado.*
- s) *Ademais, como bem sabe o trabalhador/pai não há nenhum funcionário que exerça as mesmas funções que ele e que folgue ao sábado.*
- t) *Ambos os trabalhadores responderam negativamente, porquanto entenderam que o horário diurno não permitia a conciliação da vida pessoal e profissional.*

- u) Entendeu a CITE que a empresa reclamante apenas não logrou provar o porquê da necessidade de laborar ao sábado nem por que motivo não poderia o trabalhador/pai folgar ao sábado.
- v) S.M.O., a Administração justificou e juntou aos processos elementos que elucidam a necessidade de laborar ao sábado e que nos parece não terem sido atendidos.
- w) Por fim, refira-se que, há alguns anos, quando a aqui reclamante reorganizou o sector onde o trabalhador/pai labora e redefiniu os horários de trabalho,
- x) foram consultados os trabalhadores quanto às alterações de horário de trabalho e foi o próprio trabalhador/pai que solicitou a folga à 5.ª feira, em vez do sábado, para poder conciliar a folga com a actividade de ..., por si exercida.
- y) O que foi aceite pela Administração.
- z) Refira-se ainda que, pese embora, o trabalhador/pai tenha também ele a possibilidade de faltar para prestar assistência a filho, até ao momento este não o fez.
- aa) Apesar de a trabalhadora/mãe devesse retomar ao trabalho no dia 13 de Outubro de 2020, a verdade é que tem apresentado sucessivamente certificados de incapacidade por motivo de doença do filho, como se prova pelos documentos n.º 1 a n.º 5 que ora se juntam e cujos conteúdos se dão aqui por integralmente reproduzidos para todos os efeitos legais.
- bb) Ou seja, foi efectivamente a trabalhadora/mãe e não o trabalhador/pai, apesar de trabalharem ambos nesta empresa, que faltou para prestar assistência ao filho.
- cc) Ademais, a própria trabalhadora vem reconhecer e solicitar a prestação de trabalho em horário diurno, durante o período de amamentação, por considerar que esse horário lhe permite conciliar a sua vida profissional e pessoal, como se prova pelo doc. 9 que ora se junta e cujo conteúdo se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.
- dd) Ora, foi de facto, com muita surpresa que recebemos a carta da trabalhadora, uma vez que, nesse momento, já considerou conveniente e ajustada a prática de um horário diurno, concretamente a prática de um horário de trabalho que já havia sido proposto a V. Exa. no passado dia 9 de Setembro de 2020.
- ee) Precisamente porque a Administração conhece o significado e o alcance da flexibilidade de horário de trabalho, foi proposta a ambos os trabalhadores esse mesmo horário, permitindo a conciliação da vida profissional com a vida pessoal, acompanhando o desenvolvimento do filho de ambos.
- ff) E a essa proposta inicial, a trabalhadora respondeu perentoriamente que não aceitava esse horário e que não prescindia do trabalho nocturno, porque a proposta apresentada não se coadunava, por um lado, com os horários praticados pelo infantário e, por outro lado, porque esse horário não permitiria cuidar do filho e suprir todas as suas necessidades.
- gg) Não obstante, decidiu a apresentar um pedido de alteração de horário de trabalho igual ao que foi declinado em Setembro,
- hh) Tendo a Administração respondido por carta, como se prova pelos documentos n.º 10 e 11 que ora se juntam e cujos conteúdos se dão aqui por integralmente produzidos para todos os efeitos legais.
- ii) Ora, ainda que a trabalhadora queira delimitar esse horário ao período de amamentação, não podemos olvidar que a mesma admite que esse mesmo horário é compatível com a sua vida pessoal.

jj) Não podemos, salvo o devido respeito, desassociar este pedido do trabalhador com o da trabalhadora e todo o processo de flexibilidade e de o considerar como uma aceitação tácita ou, por maioria de razão, da proposta levada a cabo pela Administração.

kk) Efetivamente, o horário flexível previsto no artigo 56.º do CT não é um horário flexível em sentido restrito ou literal, mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais.

ll) Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, bem como, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;

mm) o que sucedeu e foi amplamente reconhecido pela trabalhadora.

nn) Além disso, foi proposto a ambos os trabalhadores um horário de trabalho que lhes permita atender às suas responsabilidades familiares.

oo) simultaneamente concretizável em termos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

pp) Como tal, atenta a nova factualidade (nomeadamente quanto à folga de 5.ª feira, a pedido do trabalhador/pai), deve o parecer reclamado, ser revogado e substituído por outro que determine a prática do horário proposto pela Administração, ou seja:

a. À 2.ª feira: das 8h00 às 18h00 pausa 13h00 às 14h00 (faz a hora para compensar ao sábado);

b. De 3.ª feira a 6.ª feira: das 5h00 às 14h00, com pausa das 10h00 às 11h00 horas;

c. Ao sábado: 4h00 às 11h30, com pausa de 09h30 às 10h00;

d. Folga: domingo e quinta-feira.

Junta: 13 documentos (...).

1.2. Por ofício de 20/11/2020, a CITE notificou o trabalhador da reclamação realizada pela entidade empregadora, a fim de aquele se pronunciar, o que fez, através de carta recebida em 11.12.2020, nos termos que se transcrevem:

“Assunto: Parecer 536/CITE/2020: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º7/2009, de 12 de Fevereiro.

V/Processo n.º4501-FH/2020

Com referência ao assunto em epígrafe e na sequência da notificação da reclamação realizada pela entidade empregadora ..., do Parecer n.º536/CITE/2020, de 28 de Outubro de 2020, vem o trabalhador ... ao abrigo do n.º1 do artigo 192.º e do artigo 87.º do CPA, pronunciar-se sobre a reclamação apresentada pela sua entidade empregadora.

Entende a Administração da entidade empregadora reclamante, que tudo fez para proporcionar condições de trabalho compatíveis com a vida pessoal e familiar do trabalhador e da sua esposa. Propondo um horário diurno a ambos, o qual foi negado pelos trabalhadores.

Ora, claro que o horário foi negado por ambos os trabalhadores, pois a proposta que a reclamante faz aos seus trabalhadores, na missiva datada de 9 de Setembro de 2020 que já consta no processo, é das 10h às 19h, com folga à 9 feira e ao domingo, para o trabalhador/pai e à 2 feira e ao domingo para a trabalhadora/mãe. Com este horário nenhum dos progenitores conseguiria ir buscar o bebé à creche, dentro do horário de funcionamento da mesma. Pois como foi referido e anexado os documentos de prova, na carta inicial entregue pelos trabalhadores à empresa, a creche garante os seus serviços de segunda a sexta, das 06h45 às 19h30 e dista da empresa 30.8km. Não se entende então, como é que a reclamante propõe aos trabalhadores um horário que não lhes permite ir buscar o seu filho à creche, nem lhes permite garantir o acompanhamento ao sábado, pois nem tiveram o cuidado de criar um desfasamento nos horários dos trabalhadores/pais, que permitisse o acompanhamento do bebé com 6 meses. Assim, um dos pais teria que faltar todos os sábados para que o seu bebé não ficasse sozinho, pois infelizmente estes trabalhadores já não podem contar com a ajuda dos seus pais, que apesar de não ser obrigação dos avós tomarem conta dos netos, são por vezes um grande apoio aos pais na conciliação da vida familiar com a profissional. No que se refere ao pedido de revogação do dia de folga do trabalhador ao sábado, por parte da empresa reclamante, deve-se começar por salientar a incoerência de factos da reclamante, assim como, e com o devido respeito à empresa, uma certa falta de desorganização em termos de horários e de funcionamento dos sectores. Na missiva datada de 22/09/2020 enviado pela entidade empregadora aos trabalhadores, que consta em processo, a reclamante refere que o sector da ... trabalha de terça a sábado das 04h às 20h, e depois proponha ao trabalhador fazer mais uma hora à 2 feira. Nos fundamentos da reclamação já diz que o sector da ... trabalha de segunda a sábado das 05h às 20h. Propondo na reclamação que o trabalhador realizasse o seguinte horário ao sábado: 04h às 11h30, com pausa das 09h30 às 10h. Não se entende a reclamante, pois fundamenta que o sector da ... trabalha das 05h às 20h, e depois manda o trabalhador ir trabalhar às 04h ao sábado, se o sector não estiver a laborar o que vai o trabalhador fazer.

Relembra-se ainda, que na carta datada de 28/09/2020, que já consta em processo, que os trabalhadores enviaram à reclamante, a trabalhadora/mãe disponibilizou-se para realizar mais meia hora de trabalho diário de terça a sexta, para que, essas duas horas fossem usadas ao sábado para se conseguir desfasamento de horários e permitir assim a estes trabalhadores/pais tomarem conta do seu filho e trabalharem ambos ao sábado. Tendo a reclamante respondido na missiva datada de 28/09/2020, que consta em processo, que propõe à trabalhadora/mãe fazer apenas 8h diárias de trabalho e não mais que isso. Ora, se efectivamente o trabalhador/pai, fosse imprescindível ao sábado, como a reclamante alega, teria tido aqui a empresa reclamante, uma boa possibilidade de conciliação de ambas as partes, garantia o trabalhador/pai ao sábado e conseguiam os trabalhadores assegurar o acompanhamento do seu filho.

Quando a reclamante procedeu à reestruturação organizacional, já a alguns anos, retirando o dia da ... ao sábado e passando-o para a 2.ª feira, e retirando o dia de descanso suplementar da .../laboratório, ao sábado e passando-o para a 2.ª feira, por forma a tornar-se economicamente viável, como refere a reclamante. Não se percebe, como é que, a reclamante manda a ... trabalhar/produzir no dia 30/11/2020 e 07/12/2020, segundas-feiras, para que não exista .../produção noutros dias, incluindo o sábado, quando esta argumenta que não é viável para a empresa prescindir do trabalho prestado ao sábado. Colocando ainda, os demais trabalhadores desta empresa com responsabilidades parentais, numa situação complicada, pois existe nesses dias um encerramento geral de escolas e creches, como foi conhecimento de todos. Contudo, o argumento do factor energético parece ser bastante subjectivo para a reclamante, pois não é transversal a toda a empresa. Pois existem sectores produtivos, como a ..., que laboram de segunda a sexta, e na filial, onde existe uma ... também, laboram de segunda a sexta.

Quanto ao pedido do trabalhador/pai, em ter o dia de descanso completar ao sábado, por forma a garantir o acompanhamento ao menor, visto que a trabalhadora/mãe prestará actividade ao sábado como a reclamante sabe. Não inviabilizará o funcionamento da empresa nem do sector da ..., pois como a reclamante refere existem outros funcionários que exercem as mesmas funções que o trabalhador/pai e que não folgam ao sábado, assegurando assim o funcionamento do sector. Se assim não fosse, a reclamante não teria assegurado o funcionamento da empresa e do sector durante o período de licença parental do trabalhador, nos períodos de 11/05/2020 a 16/05/2020; de 25/05/2020 a 06/06/2020; de 15/06/2020 a 27/06/2020 e de 07/09/2020 a 06/10/2020, mais concretamente durante nove sábados. Portanto a reclamante, teve e tem possibilidade de substituir o trabalhador/pai ao sábado por outros trabalhadores que exercem as mesmas funções. Além do mais a reclamante autoriza os períodos de férias do trabalhador, que incluem sábados, e como é óbvio nem a produção, nem o sector da ... deixam de funcionar pelo facto do trabalhador/pai não estar presente nesses dias. Pois existem demais funcionários que exercem as mesmas funções, capazes de garantir o funcionamento dos sectores a quando da ausência de um trabalhador, neste caso em específico do trabalhador ...

Contudo importa ainda referir, que a empresa reclamante, celebrou um Contrato Colectivo de Trabalho com a ... e o SINDEL, publicado no boletim n.º ..., de 06/06/..., onde na Secção VII, Cláusula 54ª na alínea 1 refere que, o trabalhador tem direito a pelo menos um dia de descanso por semana, que será ao domingo; e na alínea 2 que, será ainda concedido um dia de descanso complementar, devendo este ser gozado em dia imediatamente anterior ou posterior ao dia de descanso obrigatório. (Pág.1485 do boletim).

A empresa reclamante solicita a revogação e substituição do dia de folga do trabalhador/pai, pretendendo que este passe a ser à 5.ª feira, em vez do sábado, como solicitou o trabalhador/pai. Mas, a proposta que a reclamante apresenta ao trabalhador/pai, e a proposta que a reclamante apresenta à trabalhadora/mãe, ambos trabalhadores desta empresa, será aqui referida em conjunto para que melhor se perceba a proposta que esta empresa faz aos seus trabalhadores/pais. O trabalhador/pai ao sábado realizaria o seguinte horário

entraria às 04h e sairia às 11h30; A trabalhadora/mãe ao sábado realizaria o seguinte horário entraria às 09h30 e sairia às 18h30. Analisando a proposta da reclamante ao pormenor a estes pais é que, ao sábado: o pai saia do trabalho às 11h30 e a mãe entre ao trabalho às 09h30. Onde fica o menor entre as 09h30 e as 11h30? Ou são obrigados estes pais a faltarem constantemente, ou terão que levar o menor para o seu posto de trabalho, porque é óbvio que o abandono ou deixar o menor sozinho nem sequer passa pela ideia destes pais.

Lamentavelmente a reclamante com esta proposta demonstra que efectivamente não tende a procurar proporcionar condições de trabalho compatíveis com a vida pessoal e familiar, nem tão pouco parece ciente da sua responsabilidade social, não zelando pelos interesses e direitos dos seus colaboradores, como refere a mesma na reclamação.

Desta forma, e continuando a empresa reclamante a não propor horários que sejam compatíveis com a vida familiar, o trabalhador não revoga e mantém o pedido inicial de horário flexível.

Sendo que, este procedimento adotado pela empresa, não é o que está previsto na alínea 7 do artigo 57.º do Código do Trabalho, nem a mesma permitiu que o trabalhador/pai, praticasse o horário flexível solicitado. Pois, a dia 09 de Novembro o trabalhador contactou pessoalmente os Recursos Humanos, através da colaboradora, ..., de quando começaria a praticar o horário solicitado, pois era o quinto dia e a empresa ainda não se tinha manifestado sobre o assunto. A colaboradora disse que tinha que ir questionar os superiores. Sendo após as 18h, a colaboradora contacta telefonicamente o trabalhador a informar que a empresa ía recorrer e que até lá o mesmo continuaria a fazer o mesmo horário que praticava até então. Só no dia 13 de Novembro de 2020, é que o trabalhador recebe uma carta da reclamante a informar que procedeu a um recurso hierárquico (Anexo 1). Até à presente data a empresa reclamante continua sem permitir que o trabalhador pratique o horário flexível, tendo já sido solicitada a intervenção da ACT.”.

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 respetivas competências encontram-se previstas na alínea d) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, cabendo-lhe apreciar os requisitos processuais, bem como o motivo justificativo da intenção de recusa, pelo empregador, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos, a que se referem os artigos 56.º e 57.º do CT, constantes do Parecer n.º 78/CITE/2019, que aqui se dão por integralmente reproduzidos.

2.4.1. 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 14.º a 28.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 (CT).

2.5. Em caso de intenção de recusa do pedido de horário flexível formulado pelo/a trabalhador/a, se for considerado que a entidade empregadora não demonstrou suficientemente as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, conforme determina o n.º 2 do mencionado artigo 57.º, a CITE emite parecer desfavorável, o que aconteceu no processo *sub judice*, objeto da presente reclamação.

2.6. Não obstante o n.º 7 do aludido artigo 57.º do CT prever 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 Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro, que aprovou o 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.

2.7. Com a presente reclamação, pretende a entidade empregadora que a CITE proceda à revogação do Parecer n.º 536/CITE/2020, e a sua substituição por outro que determine a prática do horário proposto pela administração, ou seja, à 2.ª feira, das 8h às 18h, pausa das 13h às 14h (faz a hora para compensar ao sábado); de 3.ª a 6.ª feira, das 5h às 14h, com pausa das 10h às 11h; ao sábado das 4h às 11h30, com pausa das 09h30 às 10h, folgas ao domingo e quinta-feira;

2.8. Além dos argumentos já aduzidos em sede de intenção de recusa e que, entende esta Comissão que foram devidamente analisados no processo que desencadeou a presente Reclamação, vem o empregador, acrescentar que há uns anos atrás, quando a reclamante reorganizou o sector onde o trabalhador labora, foram redefinidos os horários de trabalho, sendo que foi solicitado pelo trabalhador a folga à 5.ª feira, em vez do sábado, para poder conciliar a folga com a atividade de ..., por si exercida.

2.9. Ouvido o trabalhador, nos termos e para os efeitos do n.º 1 do artigo 192.º do Código do Procedimento Administrativo, o mesmo pugna pela manutenção do pedido inicial, uma vez que o horário proposto alegando que o horário proposto pelo empregador não lhe permite a conciliação da vida profissional com a vida familiar, mormente no período compreendido entre as 09h30 e as 11h30 dos dias de sábado.

Analisemos,

2.10. Ora, 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.

211. Não se verificando uma situação de conveniência ou de oportunidade, resta-nos o mérito da decisão consubstanciada no Parecer enquanto ato administrativo.

212. 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.

2.13. 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.

2.14. 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.

2.15. 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.

2.16. 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 a descrição de argumentos já aduzidos em sede de intenção de recusa, bem como, o facto de o trabalhador, aquando da reorganização do setor, há uns anos atrás, tenha solicitado a folga à 5.ª feira em vez do sábado.

2.17. Assim, e sendo o objeto da Reclamação a reapreciação dos factos, não resultando da exposição da Reclamante a invocação de factos novos que por serem novos, isto é, posteriores ao pedido e à comunicação da intenção de recusa e que a reclamante não podia conhecer aquando da comunicação da intenção da recusa, possibilitem a reapreciação do mérito da decisão, então, o meio processual



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

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.

2.18. 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 novos, ou outros feridos de ilegalidade ou inconveniência, afigura-se-nos não existirem razões que ponham em causa a validade do Parecer n.º 536/CITE/2020, não se procedendo à alteração do mesmo.

III – CONCLUSÃO

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

3.1. Indeferir a presente reclamação e manter o sentido do Parecer n.º 536/CITE/2020.

3.2. Comunicar à entidade empregadora e ao trabalhador o teor da presente deliberação.

3.3. Informar o empregador e o trabalhador de que a CITE, no âmbito das suas competências e a pedido de ambas as partes, promove diligências de conciliação em caso de conflito individual em questões de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada;

3.4. Recomendar à entidade empregadora que proporcione 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 127º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO EM 22 DE DEZEMBRO DE 2020, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL e CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.