

## RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 537/CITE/2020

**ASSUNTO:** Resposta à Reclamação N.º RP/5237/2020, referente ao Parecer n.º 537/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 4709-FH/2020

### I – OBJETO

**1.1.** Em 17.11.2020, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., a reclamação do Parecer n.º 537/CITE/2020 de 28.10.2020, aprovado por maioria dos seus membros, com os votos contra da CAP – Confederação dos Agricultores 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 trabalhadora.*

*Salvo o devido respeito, que é muito, discorda a aqui reclamante do parecer emitido, não só atenta a factualidade e motivação que alinharemos infra, mas também atendendo à existência de factos supervenientes ao pedido de parecer sobre a flexibilidade de horário de trabalho e 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 da aqui reclamante, também familiar.*

- e) *De facto, desde o primeiro dia, que a Administração mais não quis do que conciliar a vida pessoal da trabalhadora 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 à trabalhadora visada e ao seu companheiro 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 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 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) *Ambos os trabalhadores responderam negativamente, porquanto entenderam que o horário diurno não permitia a conciliação da vida pessoal e profissional.*
- t) *Entendeu a CITE que a empresa reclamante apenas realizou um exercício de futurologia, partindo da premissa de que o filho da trabalhadora poderia ficar doente com a entrada no infantário e que seria sempre a trabalhadora a faltar nesses casos.*
- u) *Lamentavelmente, não se tratou de futurologia, mas de factos que vieram a verificar-se e que, aliás, ainda se mantêm.*

- v) Pese embora a aqui trabalhadora 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.
- w) 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.
- x) 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.
- y) 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.
- z) 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
- aa) E a essa proposta inicial, a trabalhadora respondeu peremptoriamente 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.
- bb) Não obstante, decidiu apresentar um pedido de alteração de horário de trabalho igual ao que foi declinado em Setembro,
- cc) 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.
- dd) Ora, ainda que a trabalhadora queira delimitar esse horário ao período de amamentação, não podemos olvidar que admite que esse mesmo horário é compatível com a sua vida pessoal.
- ee) Não podemos, salvo o devido respeito, desassociar este pedido da trabalhadora com 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.
- ff) Efectivamente, 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.
- gg) 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 profissional com a vida familiar e pessoal, bem como, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;
- hh) O que sucedeu e foi amplamente reconhecido pela trabalhadora.
- ii) Ou seja, contrariamente ao referido por V. Exas. no parecer do qual ora se reclama, não se tratou, por um lado de fazer futurologia, porque a trabalhadora nunca chegou a reiniciar a sua actividade profissional após o gozo de licença parental e posterior gozo de férias.

jj) Foi, de facto, desde o início sempre a trabalhadora e não o trabalhador que faltou para prestar apoio ao filho de ambos.

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

ll) E 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.

mm) Como tal, atenta a nova factualidade, deve o parecer reclamado, ser revogado e substituído por outro que determine a prática do horário proposto pela Administração, ou seja, das 9h30 às 18h30, com pausa para o almoço das 11h30 às 12h30 (horário de trabalho praticado no ...). sendo as horas de dispensa para amamentação sejam gozadas das 9h30 às 10h30 e das 12h30 às 13h30, ou seja, em dois períodos distintos, cumprindo assim a determinação legal.(...)”.

**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 537/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.º4709-FH/2020

*Com referência ao assunto em epígrafe e na sequência da notificação da reclamação realizada pela entidade empregadora ..., do Parecer n.º537/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 da trabalhadora e do seu marido. 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 5.ª feira e ao domingo, para o trabalhador/pai e à 2.ª 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.*

*A trabalhadora a 30/09/2020, entrega pessoalmente nos recursos humanos da empresa reclamante uma missiva, onde informa que apenas se irá pronunciar sobre o horário a realizar durante a licença de amamentação, como se prova pelos documentos n.º 1 e n.º 2, que se anexam. Aproximando-se o dia de retoma ao trabalho, a 13 de Outubro de 2020, e não tendo qualquer tipo de resposta por parte da empresa aqui reclamante, a trabalhadora enviou a 06/10/2020 uma nova missiva, que foi recebida pela reclamante a 07/10/2020, onde o assunto era o horário a realizar pela trabalhadora durante o período de amamentação. A informar que, como a empresa não se tinha pronunciado e caso não o fizesse, tacitamente entendia-se que a empresa aceitava o horário. Prova documental n.º 3, que se anexa. A trabalhadora a 08/10/2020, recebe uma missiva da reclamante a informar que a trabalhadora realizaria o horário de terça a sábado das 04h30 às 09h00 e das 11h00 às 12h30, durante o período de amamentação e até indicação em contrário por parte da CITE. Prova documental n.º4 e n.º5, que se anexa. Ora, efectivamente este é um horário que se enquadra no pedido de horário flexível solicitado pela trabalhadora, o qual ela poderia realizar se não fosse o facto da empresa reclamante manter o trabalhador/pai também em horário nocturno. O que desta forma a empresa reclamante fez, foi inviabilizar o regresso da trabalhadora à sua actividade laboral, pois ambos os trabalhadores/pais não poderiam sair para trabalhar às 04h e deixar um bebé com menos de 5 meses, à data dos factos, sozinho em casa. Nem ao sábado tinham desfasamento de horário que permitisse o acompanhamento do bebé, e como se não bastasse a reclamante ainda impõe à trabalhadora/mãe as horas para dispensa de amamentação, tendo uma pausa entre as 09h00 e as 11h00. Vejamos, a reclamante impõe à trabalhadora mãe, que às 09h desloque-se 30.4km até à creche do bebé, o amamentasse, num acto de “contra relógio”, pois a trabalhadora/mãe teria que voltar a fazer 30.4km, para conseguir estar às 11h00 no seu local de trabalho. Relembrando que esta trabalhadora teria que fazer 25km para iniciar a sua jornada de trabalho e teria que fazer outros 25km para regressar a casa no final do dia de trabalho. Com isto tudo, esta trabalhadora para conseguir executar a sua actividade profissional e conseguir amamentar o seu filho teria que percorrer 110.8km. Uma verdadeira maratona de stress para qualquer pessoa em situação normal, fará o impacto que essa situação provocaria numa mãe a amamentar. Contudo, face à situação pandémica vivida actualmente, esta mãe não poderia amamentar nas instalações da creche, pois como é de conhecimento geral, a entrada neste género de instituições é restrita. O que aconteceria é que a trabalhadora não conseguiria amamentar o seu filho, e dessa forma as horas não lhe servem de nada, pois as horas de amamentação são um direito do bebé e não da trabalhadora, direito esse que a reclamante usando-se do seu*

*poder de direcção sobre a trabalhadora forçou bloquear. É triste e lamentável que se tente violar desta forma direitos de menores, é apenas um bebé de meses!*

*Desta forma a trabalhadora teve que se socorrer da baixa de apoio à família, para conseguir garantir o acompanhamento ao seu filho. O facto de ter sido a trabalhadora/mãe a ficar com bebé em vez do trabalhador/pai, deve-se apenas por gestão financeira do agregado familiar, pois o trabalhador auferia um maior rendimento salarial. Porque à data actual, caso a trabalhadora não tivesse de atestado de incapacidade para actividade profissional, teria que ser o trabalhador/pai a estar de baixa de apoio à família, para assegurar o acompanhamento ao bebé, pois até à presente data, e apesar do parecer da CITE, a reclamante ainda não labora, nem a trabalhadora/mãe, nem o trabalhador/pai, teriam faltado pelo motivo do bebé estar doente.*

*Argumento que a reclamante tem usado exaustivamente contra esta trabalhadora, que o seu bebé estaria muitas vezes doente e que a trabalhadora teria que faltar muito.*

*Ora, a reclamante conseguiu, consegue e continua a conseguir garantir a substituição da trabalhadora em período nocturno, pois em situações anteriores à gravidez a trabalhadora quando precisava de faltar era substituída, foi substituída durante todo este período e continua a ser substituída actualmente. Pois além das trabalhadoras afetas ao ... existem mais quatro trabalhadores com formação, para que em situações de ausência possam substituir as trabalhadoras.*

*É de lamentar que, como consequência deste comportamento que a reclamante teve para com a sua trabalhadora, lhe tenha provocado problemas de saúde, como se demonstra no documento n.º 12, em anexo.*

*O facto de a reclamante tentar prejudicar o bebé da trabalhadora, tentar inviabilizar o regresso à sua actividade e à amamentação, provocar o medo de que para trabalharem, estes pais teriam que abandonar o seu bebé de madrugada, o medo de ter que ser forçada a abandonar o emprego para conseguir tomar conta do bebé e perder rendimentos numa fase da vida em que eles mais falta fazem, emocionalmente e psicologicamente afetou e muito a trabalhadora. Não é desta forma garantidamente que a reclamante zela de forma rigorosa e transparente pelos interesses e direitos dos seus colaboradores, como refere.*

*A empresa reclamante solicita a revogação e substituição do horário da trabalhadora/mãe, pretendendo que esta passe a realizar um horário das 09h30 às 18h30, com pausa para almoço das 11h30 às 12h30, de terça a sábado. Mas, a proposta que a reclamante apresenta à trabalhadora/mãe, e a proposta que a reclamante apresenta ao trabalhador/pai, 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.*

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

## 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 537/CITE/2020, e a sua substituição por outro que determine a prática do horário proposto pela administração, ou seja, das 9h30 às 18h30, com pausa para almoço das 11h30 às 12h30 (horário de trabalho praticado no ...), sendo as horas de dispensa para amamentação sejam gozadas das 09h30 às 10h30 e das 12h30 às 13h30.

**2.8.** Além dos argumentos já aduzidos, em sede de intenção de recusa, nomeadamente os referentes às propostas de horário realizados pela entidade empregadora e que na sua opinião, permitem a conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as trabalhadores/as, em concreto da trabalhadora ... e que, mais tarde, a própria trabalhadora veio sugerir, demonstrando, na ótica do empregador, que o horário é compatível com a vida familiar, situações que foram, em nossa opinião, analisadas, e bem, no Parecer ora reclamado.

**2.9.** Aduz ainda o empregador, que, o filho da trabalhadora ficou doente, e tal como previra, foi a Mãe-trabalhadora e não o Pai trabalhador a ausentar-se para prestar assistência ao seu filho.

**2.10.** Ouvida a trabalhadora, nos termos e para os efeitos do n.º 1 do artigo 192.º do Código do Procedimento Administrativo, a mesma 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.

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

**2.12.** 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 a trabalhadora, em virtude da doença do filho, ter ficado de assistência ao mesmo.

**2.17.** E não se diga que a verificação da doença da criança e conseqüente ausência da Mãe-trabalhadora para lhe prestar assistência consubstancia uma alteração objetiva das circunstâncias de facto, uma vez que não fica demonstrado que o empregador não conseguiu substituir a trabalhadora até agora, ou não conseguirá substituir a trabalhadora em eventuais ausências futuras.

**2.18.** 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 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 537/CITE/2020, não se procedendo à alteração do mesmo.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

### **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 à trabalhadora o teor da presente deliberação.

**3.3.** Informar o empregador e a trabalhadora 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.**