

RESPOSTA DA RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 160/CITE/2019

Assunto: Resposta à Reclamação do Parecer n.º 160/CITE/2019, aprovado por maioria na reunião de 03.04.2019 - Parecer prévio à intenção de 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 1035-FH/2019

I – OBJETO

1.1. Em 26.04.2019, a CITE recebeu da entidade empregadora ... reclamação do Parecer n.º 160/CITE/2019, de 03.04.2019, nos seguintes termos:

"(...) ..., sociedade comercial com o número único de pessoa coletiva e de matrícula ... com sede na ..., n.º ..., ..., notificada através do Ofício 737/2019 datado de 03/04/2019, Parecer n.º 160/CITE/2019 vem, nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 191.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo ("CPA"), apresentar:

RECLAMAÇÃO

do ato administrativo de emissão de parecer desfavorável à intenção de recusa de pedido de horário flexível de trabalhadora, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:

1.º

A ora Reclamante remeteu em 8 de março de 2019, a esta Comissão, um pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela sua trabalhadora ...

2.º

Juntando para tal toda a documentação relacionada, isto é, para além do pedido efetuado pela trabalhadora com data de 12 de fevereiro de 2019, foi ainda anexada a comunicação da ora reclamante à trabalhadora com a intenção de recusa, datada de 22 de fevereiro de 2019, recebida pela trabalhadora em 27 do mesmo mês.

3.º

Entendeu esta Comissão na decisão tomada e que consubstancia o Parecer n.º 160/CITE/2019, que não assistia razão à ... quando invocou razões imperiosas para recusar a atribuição do horário flexível a trabalhadora em causa.

4.º

Desde logo, entendeu esta Comissão que a entidade empregadora "não demonstra que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o trabalho realizado, não indica igualmente quais os períodos de tempo que deixam de ficar convenientemente assegurados, pelo que "conclui "as alegações da entidade empregadora, no que respeita às exigências imperiosas do serviço são genéricas, vagas e abstratas".

5.º

Mais refere, e diga-se bem, que a organização dos tempos de trabalho é um poder da empresa mas acaba por dizer que a empresa ao mencionar que a organização do trabalho por turnos que tem implementada não é suscetível de ser alterada por motivos relacionados com o próprio funcionamento da empresa, porque só desta forma seria viável dar cumprimento às regras sobre limites de tempo de trabalho e de descanso dos restantes trabalhadores, aparenta não terem sido equacionadas as variantes possíveis e realizáveis em qualquer relação de trabalho, como sejam as ausências por motivo de doença, licença ou férias". Ou seja, esta Comissão quer equiparar uma situação de doença, férias ou licença, de carácter temporário e transitório, com a atribuição de um horário flexível diferenciado que poderá durar até 12 anos (ou em determinadas situações, mais).

6.º

Com todo o respeito que tal posição nos merece, não podemos concordar com a mesma pelas razões que passamos a demonstrar e que implicarão, no entender da empresa, o provimento da reclamação apresentada.

7.º

Acréscce que este tipo de argumentação utilizado por esta Comissão demonstra bem a parcialidade com que ajuíza estes processos, uma vez que, a empresa tem conhecimento de pedidos de esclarecimentos feitos a trabalhadores requerentes para que complementem a informação constante dos mesmos, não se verificando idêntico comportamento quando estamos perante eventuais "faltas" de informação por parte das entidades empregadoras, in casu, da ...

8.º

Na verdade, a lei não determina qual o grau de prova e demonstração que as empresas têm de efetuar quando invocam razões relacionadas com o seu funcionamento para manifestarem a sua intenção de recusa dos pedidos de flexibilização de horários.

9.º Porém, não lhe poderá ser exigível uma prova de tal forma agravada que implique quase a transposição do processo produtivo para a comunicação de intenção de recusa dirigida ao trabalhador em causa. Ou no limite uma quase prova pericial ...

10.º

Nem a atitude da entidade decisora poderá ser redutora ao ponto de, em caso de dúvida ou insuficiência facilmente sanável com eventual documentação a juntar ou esclarecimentos adicionais a prestar, decida liminarmente a favor da pretensão da trabalhadora, como sucedeu.

11.º

Importa, pois, questionar se a eventual existência de dúvidas por parte desta entidade equivale por si só a uma tomada de decisão desfavorável para a entidade empregadora pondo em causa o princípio da igualdade de armas que deve existir em todos os procedimentos, administrativos, com o respeito do princípio da boa fé que também orienta os serviços do Estado (cfr. art.º 10.º do Código do Procedimento Administrativo).

12.º

Acresce que as conclusões que são retiradas por esta entidade demonstram por si só uma análise superficial e total mente desajustada da realidade indiciada na comunicação de intenção de recusa emitia pela entidade empregadora. Com efeito,

13.º

Afirma esta entidade para a promoção da igualdade no trabalho e emprego que "a trabalhadora/requerente escolheu o horário, dentro dos turnos existentes, turnos estes elaborados pela entidade empregadora."

14.º

Face a este excerto da deliberação tomada importa, pois, questionar como foi possível retirar tal conclusão da existência de um horário como o pretendido pela trabalhadora, para não falar, sequer, da "confusão" que parece existir com o que é uma organização do tempo de trabalho sob o regime de turnos, mormente turnos rotativos. Porém,

15.º

Sempre se dirá que, caso dúvidas existissem sobre a eventual existência de um horário nos termos referidos, sempre o dever desta entidade seria o de procurar a verdade material e não tomar qualquer decisão totalmente infundada e alheada da realidade, como acabou por suceder.

16.º

Em nenhum momento na comunicação de intenção de recusa da atribuição de horário flexível remetida pela ... a trabalhadora ... resulta a existência de um horário diurno das 8h às 16 horas com descanso ao fim de semana para funções associadas à produção, nomeadamente para a função de embaladora como é o caso da trabalhadora em questão.

17.º

O horário de trabalho da área de produção é um trabalho organizado em turnos rotativos conforme resulta do mapa de horário de trabalho junto ao processo, cujo conteúdo se dá uma vez mais por integralmente reproduzido.

18.º

Resulta do referido documento, tratar-se de um horário de turnos rotativos, significando por isso que os colaboradores afetos a este horário (onde se inclui a trabalhadora ...) estão numa semana no horário das 00h às 8h, na semana seguinte das 16h as 24h e na semana seguinte no horário das 8h as 16h.

19.º

Acresce que os horários em causa funcionam em laboração contínua, de segunda a domingo, com descansos rotativos não coincidentes com o fim de semana.

Ou seja,

20.º

Não existe qualquer horário de turno fixo das 8h às 16 horas, de segunda a sexta feira, como pretendido pela trabalhadora em questão. Os horários em vigor na Fábrica são sempre horários de turnos rotativos das 0-8h, das 8-16h e 16-24h, com mudança semanal de horário. Estes horários são aplicáveis a toda a estrutura de produção, engenharia, qualidade e logística, no total de 330 funcionários.

21.º

A trabalhadora ao pretender um horário especial das 8h as 16h, de segunda a sexta feira, exigiria a criação de um horário artificial que atualmente não existe e não é possível de criar na Fábrica, acarretando-lhe óbvios prejuízos, que se evidenciam:

22.º

A equipa que a trabalhadora integra tem atualmente 15 embaladoras; destas 15, duas encontram-se atualmente em situação de incapacidade prolongada para a prestação de trabalho, o que reduz automaticamente a equipa para 13 trabalhadoras.

23.º

Esta equipa trabalha para a linha de "... " que tem para além da equipa a que pertence a trabalhadora ... outras três equipas, todas elas constituídas por embaladoras que trabalham em turnos rotativos e que têm em média o mesmo número de embaladoras.

24.º

Estas linhas de produção para funcionarem estão dependentes do planeamento de produção semanal, e conseqüentemente do "mix" de produção que está previsto produzir; ou seja, dependente da gama de produtos a produzir em cada semana, a equipa deverá ter no mínimo 14 embaladoras.

25.º

Acresce que a flexibilidade entre as linhas é total, o que implica mais uma vez conhecimento técnico para embalar com máquinas diversas que conseqüentemente e dependendo das linhas pode necessitar de maior conhecimento e experiência por parte das embaladoras (cfr., a título de exemplo, plano de produção da semana 09, 4.ª Semana de fevereiro, ora junto como Doc. n.º 1).

26.º

A criação de um horário de trabalho fixo das 8h às 16h, de segunda a sexta feira, como pretende esta Comissão na sequência do pedido da trabalhadora em causa, implicaria adicionar a essa equipa mais uma colaboradora, com o conseqüente encargo financeiro associado a essa nova contratação.

27.º

A incorporação de um elemento adicional na equipa em rotação de horário em nada é beneficiada pela inclusão de uma trabalhadora num horário fixo das 8h às 16h, uma vez que a rotação das equipas continuaria a fazer-se nos moldes atrás indicados e não pode ser reduzida em número de embaladoras, num horário sem conseqüências nos outros horários em rotação.

28.º

Assim, para que pudesse ser aceite a pretensão da trabalhadora, a empresa teria de assumir um "headcount" adicional no horário das 8h às 16h, sem que esse mesmo "headcount" pudesse ser reduzido na equipa que se encontra a fazer rotação por todos os horários de trabalho dos turnos; esta situação acarretaria como conseqüência a duplicação de recursos, que no caso do horário artificialmente criado implicaria manter um recurso adicional desprovido de conteúdo funcional, por desnecessário.

29.º

Ou seja, na prática, o "headcount" existente nas equipas roda igualmente pelos três horários existentes, não sendo possível reduzi-lo em apenas uma das suas rotações.

30.º

Em alternativa à contratação de um elemento adicional para a equipa, a consequência lógica à pretensão da trabalhadora seria assumir que uma das suas colegas rodaria apenas por dois horários, neste caso, no horário das 00h às 8h e das 16h às 24h.

31.º

Esta situação traria igualmente consequências gravosas para a colega que faria apenas rotações por dois horários, sendo que nenhum deles seria o diurno, afetando os ciclos de descanso e consequentemente a sua prestação de atividade.

32.º

Não estaríamos perante uma discriminação positiva.

33.º

Para não falar sequer nos efeitos que um eventual retrocesso na aplicação da laboração contínua ou na imposição da contratação de novos elementos como sobrecusto associado para a atribuição dos horários pretendidos pela requerente, que teriam um tal impacto na empresa que poderia inclusivamente pôr em causa a sua viabilidade futura, algo que seguramente terá de ser pesado quando se analisa estes pedidos de flexibilização de horário.

34.º

Acresce que a implementação de um horário de trabalho em regime de turnos rotativos, no início de 2019, resultou de uma análise exaustiva das necessidades de volumes de exportação, num contexto de necessidade imperiosa de funcionamento da Fábrica, mas que, trazendo como consequências alterações nas vidas dos seus trabalhadores, não descurou a atribuição de benefícios e regalias aos mesmos. Com efeito,

35.º

A ... atribui aos trabalhadores afetos ao regime de laboração contínua um subsídio de laboração contínua correspondente a 25% da remuneração mensal e adicional aos subsídios de turno e trabalho noturno já existentes, sem que a tal estivesse obrigada por força da lei ou da convenção coletiva aplicável; mais garante o gozo de mais feriados bem como a redução do tempo de trabalho. Ou seja, tem subjacente a criação e implantação deste horário, preocupação de bem-estar e conciliação com a vida familiar.

36.º

Deste modo, em face do que antecede entende a outra Reclamante que não poderia ter sido proferida decisão desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora

relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades ...

NESTES TERMOS,

deverá a presente Reclamação ser considerada procedente, e em consequência anulado o ato reclamado, atenta a flagrante violação do princípio da boa fé, substituindo-se o mesmo pela emissão de Parecer favorável à intenção de recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ... (...)"

1.2. Por ofício datado 07.05.2019, sob o n.º 1095/2019, a CITE notificou a trabalhadora, por carta registada, com aviso de receção, da reclamação efetuada pela entidade empregadora, na sequência da notificação do Parecer n.º 160/CITE/2019, de 03 de abril de 2019.

1.3. A trabalhadora, notificada em 10.05.2019, para se pronunciar, apresentou resposta ao ofício supramencionado, por correio registado datado de 28.05.2019, dentro do prazo legalmente previsto, tendo sido rececionado na CITE, no dia 03.06.2019, nos seguintes termos:

"(...) (...), requerente de pedido de horário flexível sobre o qual recaiu o parecer à margem identificado. em. face à notificação da reclamação apresentada pela empresa ... pronunciar-se sobre a mesma, o que faz nos termos e pelos seguintes fundamentos:

1 – Muito Breve e sucinta será a presente resposta à reclamação apresentado. e isto porque

2 – A reclamante ao longo de todo o seu articulado pouco mais faz do que se queixar, sem qualquer fundamento, da forma de atuação da CITE sem que se pronuncie sobre a questão de fundo. i.e., sobre os fundamentos que levaram à recusa do pedido de trabalho em regime de horário flexível por parte da trabalhadora.

3 – E tal facto tem uma razão de ser, é que a Reclamante ... não tem qualquer fundamento válido para indeferir o pedido da trabalhadora. Se não vejamos:

DOS FALSOS PRETEXTOS DA LABORAÇÃO CONTÍNUA E SUA CONSEQUENTE IMPOSIÇÃO INJUSTIFICADA AOS TRABALHADORES

4 – Dado o extenso argumentário dia ... na tentativa de justificar a razão pela qual a trabalhadora é imprescindível no horário que lhe foi imposto desde 02 de janeiro de 2019. Improria repor aqui a verdade dos factos. e assim

5 – Desde já se dirá que são falsos todos os pretextos que a ... apresenta, e designadamente

6 – Os que impuseram a necessidade de implementar o regime de laboração contínua a todos os trabalhadores.

7 – As verdadeiras necessidades da empresa são outras e designadamente o facto de a ... há muito não conseguir cumprir os limites respeitantes aos horários máximos de trabalho, facto este comprovado por diversas vezes pelo ACT.

8 – Assim, perante esta realidade incontornável a empresa tinha duas opções:

8.1 – Contratar mais trabalhadores, ou

8.2 – Lançar mão de uma autorização de laboração contínua que tinha desde 1995 (BTE n.º 40 de 29/10/1995), mas que não utilizava.

9 – A empresa, como é óbvio optou pela solução que seria financeira mais rentável, ou seja, foi “buscar à gaveta” a sua autorização de 1995.

10 – É, pois, completamente falso que a empresa tenha adotado este regime porque o seu volume de negócios assim o exigia, e tanto assim é que o volume de produção da empresa se mantém inalterado. Por outro lado,

11 – A autorização de laboração contínua encontra-se completamente desatualizada, pois os seus pressupostos retroagem a 1995, data em que foi emitida. Se não vejamos

12 – A referida autorização foi emitida com os seguintes pressupostos:

1) Que não existe conflitualidade na empresa:

2) Que os trabalhadores envolvidos no regime de laboração pretendido serão admitidos para esse efeito:

3) Que o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável não veda o regime pretendido, e

4) Que se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

13 – Ora, se analisarmos todos estes pontos que estiveram na motivação da passagem da autorização constatamos que apenas o ponto 3 se encontra em vigor na presente data, e isto porque:

13.1 – Existe conflitualidade na empresa relativamente à implementação deste novo regime, foram realizadas duas greves e dois abaixo assinados com mais de 500 assinaturas por parte dos trabalhadores, contra a laboração contínua:

13.2 – A empresa não contratou um único trabalhador para este novo regime, e

13.3 – Desconhecem-se os fundamentos aduzidos pela empresa uma vez que todo o processo está desaparecido (tem 23 anos) encontrando-se o ACT a diligenciar sobre a validade, ou não, desta autorização.

14 – Assim, verifica-se que a laboração continua não é fundamento sério para a negação à trabalhadora do regime de horário flexível.

DA REALIDADE FACTUAL DA EMPRESA

15 – Por último importa ainda esclarecer o seguinte relativamente ao articulado pela empresa:

15.1 – Contrariamente ao que alega, existe no Laboratório (Controlo de Qualidade) o horário das 8h às 16h, e caso houvesse algum constrangimento este seria facilmente ultrapassado com uma mera Coordenação entre as equipas.

15.2 – Relativamente ao alegado em 22, 23 e 24 da reclamação sempre se dirá que as equipas a que se refere de 15 embaladoras são compostas, na verdade, por mais trabalhadores temporários que são contratados consoante as necessidades do planeamento da empresa.

15.3 - O que só comprova que a empresa poderá, como faz habitualmente, requisitar mais trabalhadores se considerar necessário.

15.4 – Já no que concerne a prejuízos financeiros e duplicação de recursos, salienta-se desde já que, na verdade, sempre a empresa praticou este horário no caso de trabalhadoras lactantes permitindo que durante 2 anos as mães cumpram o horário pedido pela aqui exponente (das 8:00 às 16:00).

15.5 – Como já anteriormente constatámos a questão da laboração continua é uma falsa questão, e acresce que recentemente foram dispensadas algumas trabalhadoras às quais não se renovou o contrato de trabalho, o que manifesta desde logo que os recursos humanos da empresa não são tão limitados como faz crer.

CONCLUINDO

16 – O que a empresa pretende na realidade, ao negar o regime de trabalho flexível à requerente, é efetivamente escusar-se a abrir um precedente que possa levar outros trabalhadores a requererem o mesmo, e isto porque

17 – Bem sabe a empresa que este regime de laboração continua que agora impôs, sem qualquer justificação válida, dificulta a conjugação da vida profissional com a vida familiar de todos os seus trabalhadores

18 – E no caso concreto da requerente, o caso é especialmente grave pois tem uma filha com 6 (seis) ano de idade que sofre de surdez profunda e limitações motoras, carecendo assim de apoio especial, assim

19 – Duas vezes por semana a trabalhadora aqui respondente tem aulas de língua gestual a fim de aprender a comunicar com sua filha. Por outro lado

20 – O seu marido não consegue de todo comunicar com a filha estando esta relação familiar dependente da trabalhadora no que concerne às necessidades da menor.

21 – Sendo que caso seja colocada em horário de trabalho aos fins de semana a sua filha ficaria em total desamparo.

22 – E desta situação bem sabe a reclamante pois anteriormente já tinha atribuído à trabalhadora o regime de horário flexível agora solicitado, contudo

23 – Com a entrada em vigor deste novo regime de laboração contínua o mesmo foi revogado.

24 – Conclui-se, pois, que é de todo impossível à mesma cumprir o novo horário que lhe pretendem estabelecer pois deixaria a filha sem apoio aos fins de semana e colocava em causa as aulas que tem de linguagem gestual que lhe permitem aprender a compreender e comunicar com a filha.

25 – Assim, verifica-se que não existe qualquer fundamento para a empresa contrariar o que se pretende ver consignado a toda a europa, designadamente uma maior presença dos pais na vida dos filhos quer através da diminuição do tempo de trabalho, quer através do aumento de tempo das licenças de parentalidade.

Termos em que e nos mais do d. suprimimento de V. Exa deverá a reclamação apresentada ser considerada improcedente. mantendo-se o cl. parecer desfavorável à pretensão da empresa de recusar a concessão de horário flexível à trabalhadora (...)."

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. Importa referir ainda que, 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 pela trabalhadora ou trabalhador, *in casu*, 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 ora em causa e 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.

III – ANÁLISE

3.1. Com a presente reclamação pretende a entidade empregadora que a CITE proceda à reapreciação do Parecer n.º 160/CITE/2019, argumentando no seu ponto 8.º não ter que explicar ou concretizar “(...) *Na verdade, a lei não determina qual o grau de prova e demonstração que as empresas têm de efetuar quando invocam*

razões relacionadas com o seu funcionamento para manifestarem a sua intenção de recusa dos pedidos de flexibilização de horários. (...)”.

Convirá, antes de mais, acrescentar que subjacente às exigências de fundamentação da recusa por parte da lei às entidades empregadoras, encontra-se a preocupação 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/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a consequente necessidade de promover a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e os/as outros/as trabalhadores/as.

3.3. Ao determinar no artigo 212.º, n.º 2, al. b) do Código do Trabalho que compete ao empregador facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, a lei impõe ao empregador a elaboração de horários de trabalho que deem execução a esse direito constitucional (art.º 59.º CRP).

3.4. O mesmo decorre do artigo 127.º n.º 3, que dispõe que o empregador deve proporcionar ao/à trabalhador/a as condições que favoreçam a conciliação da vida profissional com a vida familiar.

3.5. Nos casos em que o/a trabalhador/a apresente requerimento com base no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, a entidade empregadora deve fundamentar a recusa do horário flexível requerido em razões imperiosas do funcionamento do serviço, ou, na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a.

3.6. Ou seja, a lei exige que, em caso de recusa, o interesse do serviço, designadamente o sector da fábrica onde a trabalhadora desempenha as suas funções, seja fundamentado em razões imperiosas, e, portanto, a fixação do horário de trabalho de um/a trabalhador/a pela entidade patronal, conforme é

sua competência nos termos do art 212.º do Código do Trabalho, deve ter em conta o funcionamento daquela unidade fabril.

3.7. O interesse do serviço, desde que devidamente fundamentado em razões imperiosas do seu funcionamento, sobrepõe-se sempre aos direitos individuais dos/as trabalhadores/as que decorrem dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, independentemente do setor de atividade em que a entidade se integre.

3.8. Portanto, tal como compete à entidade patronal elaborar os horários de trabalho, compete-lhe também fazer a demonstração de que as razões invocadas para a recusa se enquadram no disposto no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, ou seja, que constituem exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou, decorrem da impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a.

3.9. E à CITE compete, não a elaboração dos horários de trabalho, mas a apreciação do fundamento da recusa, nos termos do artigo 3.º, al. c) da sua lei orgânica, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26/3 e do artigo 57.º n.ºs 5 e 6 do Código do Trabalho.

3.10. Compete à entidade patronal gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é, em si próprio, também de interesse público, além do mais, por resultar de previsão legal e constitucional.

3.11. Portanto, a entidade patronal deve ponderar todos os direitos e interesses em conflito, o que exige a apreciação, seriação e compatibilização baseada em razões legais ou fundadamente ponderosas.

3.12. Por outro lado, deve demonstrar objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, põe em causa o funcionamento do serviço, concretizando os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente e assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido pela trabalhadora.

3.13. Ora, em primeiro lugar e, tal como referido no Parecer n.º 160/CITE/2019, importa aludir para que no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais eficazmente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a sem, no entanto, descurar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a, sem que tal desvirtue a natureza de horário flexível, desde que a indicação do/a trabalhador/a respeite o período normal de trabalho diário e período de funcionamento da entidade empregadora, o que se verifica no caso em concreto.

3.14. Acresce referir que dos elementos carreados para o processo – mormente, o quadro de elementos que compõem a equipa da requerente, bem como as restantes 3 equipas que detêm a mesma categoria profissional da trabalhadora em causa no presente processo, informação esta prestada pela entidade empregadora, bem como a informação que respeita aos horários dos turnos e que são abrangidos na área da fábrica, afigura-se-nos que a entidade empregadora continua sem apresentar, suficientemente, razões, que possam indiciar exigências imperiosas do funcionamento do serviço onde esta se insere, porquanto a entidade empregadora continua sem demonstrar, objetiva e inequivocamente, em que medida o horário requerido pela trabalhadora possa pôr em causa o funcionamento daquela unidade fabril, ao não concretizar os períodos de tempo, que no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis, ou que esta,

não possa ser substituída por qualquer um/a outro dos restantes trabalhadores/as, tal como determina o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT.

3.15. De facto, aquando da intenção de recusa e agora em sede de reclamação, a entidade empregadora não esclareceu nem demonstrou que o requerido pela trabalhadora em causa nos presentes autos, implicaria períodos por assegurar em que não existiria o número mínimo de trabalhadores/as que garantissem o funcionamento da fábrica.

3.16. Além do anteriormente mencionado, o simples facto de existirem outros/as trabalhadores/as que trabalharão apenas dois dos três turnos existentes, ou, o existirem outros/as trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, não é motivo justificativo para uma recusa por parte da entidade empregadora.

3.17. 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 160/CITE/2019 não se procedendo à alteração do mesmo.

3.18. Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as e 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-se de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

IV – CONCLUSÃO

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

- 4.1. Indeferir a presente reclamação e manter o sentido do Parecer n.º 160/CITE/2019.
- 4.2. Comunicar à entidade empregadora e à trabalhadora o teor da presente deliberação.
- 4.3. 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 221º 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 POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE JUNHO DE 2019, 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 PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.