

RESPOSTA DA RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 78/CITE/2019

ASSUNTO: Resposta à Reclamação do Parecer n.º 78/CITE/2019, aprovado por maioria na reunião de 20.02.2019 - 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 451-FH/2019

I – OBJETO

1.1. Em 13.03.2019, a CITE recebeu da entidade empregadora ... reclamação do Parecer n.º 78/CITE/2019, de 20.02.2019, nos seguintes termos:

“(...) 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 30 de janeiro 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 03 de janeiro de 2019, e rececionado pela empresa a 4 de janeiro de 2019, foi ainda anexada a comunicação da ora Reclamante à trabalhadora com a intenção de recusa, datada de 21 de janeiro de 2018, recebida pela trabalhadora em 22 de janeiro.

3.º

Entendeu esta Comissão na decisão tomada e que consubstancia o Parecer n.º 78/CITE/2019, que não assistia razão à ... quando invocou razões imperiosas para recusar a atribuição do horário flexível à trabalhadora em causa.

4.º

Desde logo, entendeu esta Comissão que a entidade empregadora “não logrou demonstrar objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora

ponha, efetivamente, em causa o funcionamento da ..., uma vez que da fundamentação aduzida pela entidade empregadora afigura-se que não foram demonstradas as exigências imperiosas que obstaculizem o solicitado pela trabalhadora”.

5.º

Mais refere que, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados. Não indica quantos/as trabalhadores/as são necessários para cada um dos três turnos existentes, mostrando apenas qual o número de trabalhadores que constitui cada uma das equipas. A entidade empregadora na sua recusa não especifica, nem demonstra o motivo pelo qual existe uma impossibilidade de substituição da requerente, nem tão pouco demonstrou que a concessão do requerido implicaria períodos a descoberto em que não existiria forma de garantir o funcionamento do serviço ao qual está afeta a trabalhadora requerente.”

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

Acresce 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 do trabalhador, como sucedeu.

11.º

Importa, pois, questionar se a eventual existência de dúvidas por parte desta entidade equivale por si só à 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.2 10.9 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 totalmente 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 “é possível (...) aferir do mapa de horário da ... junto ao processo, a existência do horário solicitado pela trabalhadora: início de funcionamento às 8h e termo do período de funcionamento às 16, verifica-se a existência de outras trabalhadoras com a mesma categoria profissional que a requerente para desempenhar as mesmas funções, podendo em última análise, esta ser substituída por aquelas, não se afigurando, que tal possa comportar prejuízo para a empresa. A entidade empregadora limita-se a invocar uma consequência, mas sem cuidar de a demonstrar plena e completamente com factos claros e objetivos.”

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 entre horário de trabalho e período de funcionamento (I). 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 ... à 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 às 24h e na semana seguinte no horário das 8h às 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 ... 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

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

2. Atualmente a ... trabalha em laboração contínua, para fazer face a uma necessidade imperiosa de produção; Atualmente 70% da produção da ... é destinada

a exportação, já que o mercado nacional apenas representa 30% da produção limitando por isso o crescimento da ... a médio prazo.

22.º

A equipa que a trabalhadora integra tem atualmente 20 embaladoras; destas 20, três encontram-se atualmente em situação de incapacidade para a prestação de trabalho prolongada, o que reduz automaticamente a equipa para 17 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 mínima 17 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 numero 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 16 hora, 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 consequência 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 rodaria apenas por dois horários, afetando os ciclos de descanso e consequentemente a sua prestação de atividade.

32.º

1. Não estaríamos perante uma discriminação positiva ao invés do alegado por esta Comissão.

2. Até porque existem mais trabalhadoras com solicitações semelhantes, o que no limite põe em causa a manutenção dos turnos, já para não dizer da laboração contínua.

33.º

Para não falar sequer nos efeitos que um eventual retrocesso na sua aplicação ou a imposição da contratação de novos elementos com o 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 empresa, 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 continua um subsídio de turno 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 familiares ... (...)"

1.2. Por ofício de 15.03.2019, 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 78/CITE/2019, de 20 de fevereiro de 2019.

1.3. A trabalhadora, notificada em 18.03.2019, para se pronunciar, apresentou resposta ao ofício supramencionado, por correio registado datado de 01.04.2019, dentro do prazo legalmente previsto, tendo sido rececionado na CITE, no dia 02.04.2019, nos seguintes termos:

"(...) Acuso a receção da carta de V. Exas acima referenciada, datada de 15 mas apenas recebida a 19 de março de 2019, que registo e de cujo conteúdo tomei boa nota e à qual, enquanto resposta no recurso hierárquico que me notificam ter sido apresentado pela minha empregadora sociedade ..., comunico, por esta via, o que entendo sobre aquele identificado recurso.

Sucedo que, para lá, de outras considerações e tomadas de posição, que entenda fazer ou implementar, cabe-me, desde já, referir que, como melhor sabem, a entidade empregadora ... devia sim ter interposto a adequada ação judicial, nos termos e prazos legais no Tribunal competente, cfr artº 57º-7 do Código de Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12/02, o que julgo não ter feito, o que não pode deixar de ter as adequadas consequências.

Anotada a observação que entenderam dever fazer acerca dos limites da minha intervenção, entendo, no entanto, referir que a ... entendeu fazer, ela própria,

afirmações descabidas e juízos de valor impróprios sobre a minha (nossa, dos trabalhadores) motivação e «parcialidade» dessa Comissão que me custa não contrariar. Mas assim fica.

Sucede que, para lá, de outras considerações e tomadas de posição, que entenda fazer ou implementar, cabe-me, desde já, referir que, como melhor sabem, a entidade empregadora ... devia sim ter interposto a adequada ação judicial, nos termos e prazos legais no Tribunal competente, cfr artº 57º-7 do Código de Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12/02, o que julgo não ter feito, o que não pode deixar de ter as adequadas consequências.

Anotada a observação que entenderam dever fazer acerca dos limites da minha intervenção, entendo, no entanto, referir que a ... entendeu fazer, ela própria, afirmações descabidas e juízos de valor impróprios sobre a minha (nossa, dos trabalhadores) motivação e «parcialidade» dessa Comissão que me custa não contrariar. Mas assim fica.

Sucede, porém, que vem a ... alegar factos novos e deduzir objeções que não cuidou de arguir inicialmente, o que deve ser liminarmente rejeitado.

Acresce, ainda, que a argumentação da ... respeitante à ausência de trabalhadoras por impedimento prolongado com a concomitante redução de efetivos, é mera demagogia, porque é conhecida de todos a panóplia de dispositivos legais existentes para permitirem às empresas a contratação o de trabalhadores por tempo curto, reduzido e determinado, à qual as empresas, por regra, recorrem para outras finalidades, mas ficando inutilizado como argumentário neste quadro.

Todas as restantes referências são mera reprodução ou estrito desenvolvimento do argumentário já desmontado por V. Exas na decisão ora recorrida, pelo que, por economia processual e respeito intelectual, nos limitamos a para esta decisão remeter e é o que se passa com a matéria constante dos pontos 16º a 36º do argumentário da recorrente.

Restam, ainda, duas notas que importa que avaliem e que deixem claro que está assegurado decisão correta:

1-Ponto fundamental do pedido que formulei foi o gozo dos dias de descanso ao sábado e ao domingo, travejante do que necessito, porquanto, como é sabido, é nesses dias que claudicam, ou melhor, não existem, principalmente no domingo, sistemas de apoio e guarda de crianças de idade dos meus, quer públicos, quer privados, quer pessoais, quer coletivos, gratuitos ou onerosos, para mais quando se não tem familiares próprios disponíveis a quem recorrer e importa que este ponto fique claro.

2-Sucede, também, que não existe nenhum «concorrente» ou interesse cujos direitos ou

interesses conflituem com os meus, pois, que eu saiba, ninguém está em concorrência comigo, a não ser que a ... queira envolver os 330 trabalhadores nesta questão, isto quando se há princípio do qual o patronato recusa abrir mão é o de que lhe cabe, nos limites legais, é de notar, organizar e definir o horário de trabalho, o que não quero crer e apenas acentua o carácter manifestamente dilatatório que esta iniciativa da ..., em perfeita expressão do princípio bem português «enquanto o pau vai e vem, folgam as costas».

Entendo, assim, em conclusão, que, do acima exposto resulta não existir qualquer fundamento formal ou material para o recebimento, sequer, quanto mais para a procedência do recurso interposto pela identificada ..., assim devendo este ou não ser admitido, ou sendo-o, julgado improcedente, com o que será feita a incontestável. (...)"

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 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 agora em causa, 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 78/CITE/2019, argumentando 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. 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(...)*”.

Convirá 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.

3.2. A entidade patronal recusa, fundamentando em razões que, por um lado, se relacionam com as competências da CITE e por outro, com a descrição do funcionamento da ...

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 a secção da ... 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 do serviço.

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 fundamentos 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 78/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, descuidar 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 prestada pela entidade empregadora, bem como a informação que respeita aos horários dos turnos e que são abrangidos na área da ..., 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, tal como determina o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT. Também, a entidade empregadora continua sem demonstrar, objetiva e inequivocamente, em que medida o horário requerido pela trabalhadora possa pôr em causa o funcionamento do serviço, 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.

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 ...

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 motivo é 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 78/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 78/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 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE ABRIL DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES 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.