PARECER N.º 663/CITE/2018

Assunto: - 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 3334/FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 08.11.2018, por protocolo, do **...,** cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora **...**, a exercer funções no ..., com a categoria de ..., para efeitos da emissão de parecer 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.

1.2. O pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, datado de 08.10.2018, foi rececionado pela entidade empregadora em 18.10.2018, conforme carimbo de entrada do ... de Recursos Humanos (SRH), tendo para tanto alegado que tem uma filha menor, nascida a ... .2017, com quem vive em comunhão de mesa e habitação. Assim, para efeitos de conciliação da vida pessoal com a sua atividade profissional, **vem solicitar trabalhar segundas, quartas e sextas, no período entre 8:00h e as 16:00h, terças e quintas, no período entre 11:00h e as 19:00h**.

1.3. Em 25.10.2018, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, comunicando-lhe o despacho da ..., de 24.10.2018, que se pronunciou pela recusa do mesmo nos termos e com os

fundamentos constantes da Informação ... , e que, de seguida, se reproduz o que se reporta à invocação da matéria de facto:

"(...)

1 - A trabalhadora (...), ..., e a exercer funções no ..., vem requerer horário flexível por ter uma filha menor com 11 meses de idade, e com os fundamentos invocados nos doc. n° 1, que se junta.

2 - A trabalhadora pretende praticar o horário de trabalho semanal, em regime de jornada contínua, nos termos seguintes: "(...)Segunda-Feira, Quarta-Feira e Sexta-Feira: 8H-16H

Terça-Feira e Quinta-Feira: 11H-19H ".

3 -A ... pronunciou-se nos termos seguintes: "(...) Atualmente a ... funciona das 8h às 20h com horários desfasados dos seus colaboradores para promover uma rentabilização do espaço e atendimento dos utentes.

A ... acima mencionada tem o horário das 11h às 19h30m por conveniência do serviço e a proposta de alteração de horário apresentada não beneficia nem acresce qualquer vantagem ao bom funcionamento do ....".

4 - A trabalhadora encontra-se vinculada a este ..., mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado, celebrado ao abrigo do Código do Trabalho (CT), [aprovado pela Lei n.°7/2009, de 12 de fevereiro, com a última redação que lhe foi dada pela Lei n. 14/2018, de 19 de março], e pratica o período normal de trabalho semanal de 40 horas.

(...)

6 - Assim, nos termos conjugados das disposições legais invocados conclui-se o seguinte:

a) A trabalhadora com responsabilidades familiares tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, desde que cumpra o disposto no n.°1 do artigo 57. ° da Código do Trabalho;

b) Todavia, o horário a praticar deve-se conter dentro do horário de funcionamento do estabelecimento, in caso, no horário de funcionamento no ...;

(…)

7 - De acordo com o estatuído no (...) 1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso não superior a trinta minutos que, para todos os efeitos. se considera tempo de trabalho. (...) 3- A jornada contínua pode ser autorizada nos seguintes casos;

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica; (...)".

(…)

II — Conclusão

1 - Analisando o requerimento apresentado, conclui-se que a trabalhadora informa o horário de trabalho que pretende praticar;

2 - A trabalhadora pretende usufruir deste horário dentro do limite aplicável, e que vive em comunhão de mesa e habitação com a menor;

3 - Perante o exposto, submete-se à consideração superior."

1.4. A trabalhadora requerente apresentou apreciação à intenção de recusa, de que se extrai o seguinte:

"(…)

O pedido foi elaborado, para puder conciliar e ajustar a vida familiar com o horário de trabalho, bem como acompanhar a filha menor na sua educação e crescimento.

O pedido teve em conta, o horário de funcionamento do serviço onde desempenho funções.

O indeferimento não foi fundamentado com exigências imperiosas do funcionamento do serviço, ou impossibilidade de me substituir.

O regime de jornada continua também foi indeferido, situação que discordo. Nos termos da alínea a), no n°3, da cláusula 17.ª Capitulo V, do boletim do trabalho e emprego n°23,22/6/2018

Cláusula 17.ª

3-A jornada contínua pode ser autorizada, ao técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica, que:

a) Seja progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

Aproveito para fazer uma correção no enquadramento da informação ... onde estou identificada como ... "

1.5. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 08.11.2018, por protocolo, em mão.

*

1.6. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria":

" (...) c) Emitir 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 com filhos menores de 12 anos (...) ".

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80, e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que*: -"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...). Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*

2.2. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União.

2.3. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispondo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que "A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho".

2.4. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.5. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da *vida familiar com a vida profissional.*

2.6. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *"politicas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres"* (Considerando 8), de *"tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres"* (Considerando 12), e de garantir que *"o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e*

parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental." (Considerando 21).

2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe "Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada" recomendar que "Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada".

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais[1], proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.9. O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a garantia dos direitos *e liberdades fundamentais e o respeito pelos*

1 Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.

2.10. No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da descriminação.

2.11. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que " *Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.", e o n.º 2 do mesmo dispositivo legal dispõe que "A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*".

2.12. Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), todos os trabalhadores têm direito "(...) *à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar*."

2.13. Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios

constitucionais atrás enunciados.

2.14. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe "horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.15. O trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido e a justificação da sua pretensão, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.16. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora **apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações**, <u>quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa</u>, **ou** <u>a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável</u>, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.17. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.18. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.19. Nos termos do nº. 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.20. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que "O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não 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;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas".

2.21. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.22. A intenção do legislador que subjaz à feitura da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito 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, **cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível**, observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, 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.

2.23. É doutrina maioritária desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal apontada como a mais favorável à conciliação da atividade

profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu **período normal de trabalho diário**[2]. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na **amplitude dos turnos** que lhe podem ser atribuídos.[3]

2.24. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de entender que a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observando o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

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

2.26. Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores/as condições de

[2] Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

[3] Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito vide o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.27. Concedido o horário flexível ao/à trabalhador/a, poderá este/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares, ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar. Àquelas hipóteses corresponde um dever do empregador, concretizável através do desenvolvimento de métodos 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.

2.28. Por outro lado, a CITE tem entendido que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de realizar um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o/a trabalhador/a poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

2.29. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação da entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora, um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.30. No caso em análise, **a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime de trabalho em horário flexível, entre 8:00h e as 16:00h, segundas, quartas e sextas-feiras, e no período entre as 11:00 e as 19:00h, às terças e quintas-feiras.**

2.31. Alegou para o efeito pretendido que tem 1 (uma) filha menor com 11(onze)meses de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação e que a finalidade do pedido se prende com a necessidade de conciliar a vida pessoal com a vida profissional.

2.32. No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora alega que o ... funciona entre as 8:00h e as 20:00h, com horários desfasados dos técnicos, para promover a rentabilização do espaço e atendimento dos utentes. Mais refere que a trabalhadora pratica o horário das 11:00 às 19:30h, por motivos de conveniência do serviço, sendo que o pedido de horário flexível "não beneficia nem acresce qualquer vantagem ao bom

funcionamento do serviço". Com interesse relevante para apreciação dos factos que aqui se discutem, conclui a entidade empregadora que a trabalhadora informa o horário de trabalho que pretende praticar, que esse horário se insere dentro do limite aplicável e que vive em comunhão de mesa e habitação com a filha menor de 12 (doze) anos de idade.

2.33. Na apreciação à intenção de recusa, a trabalhadora reitera que o pedido foi elaborado para lhe permitir a conciliação com a vida familiar, e que se traduz na possibilidade de acompanhar a educação e crescimento da sua filha menor; que o pedido teve em conta o horário de funcionamento do serviço onde desempenha funções; e, a intenção de recusa carece de fundamentação nos termos da lei aplicável.

2.34. Antes de mais, importa analisar a questão da jornada contínua, pois vem indicada no pedido, a intenção de recusa também a menciona e apreciação volta a reproduzir o conceito legal, consagrado no Acordo Coletivo de Trabalho, publicado no Boletim do Trabalho e do Emprego, n.º 23, de 22/06/2018.

2.35. A jornada contínua consiste na possibilidade dos /as trabalhadores/as realizarem a prestação de trabalho de forma ininterrupta, com intervalo para almoço não superior a 30 (trinta) minutos que conta como prestação efetiva de trabalho. Este regime de horário carece de autorização por parte do empregador, não seguindo os procedimentos do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.36. Regime distinto é o do horário flexível, o qual para ser recusado pelo empregador obriga a que este fundamente, de forma objetiva sustentada em factos concretos, com base em exigências imperiosas da empresa ou impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a

requerente. O pedido para trabalhar em regime de horário flexível, foi objeto de proteção especial pelo legislador laboral e, nessa medida, limitou-se o poder de decisão da entidade empregadora que apenas se pode pronunciar pela recusa através de uma intenção, a qual terá de passar pelo crivo desta Comissão, que emite parecer favorável ou desfavorável à intenção de recusa, só podendo o empregador recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.37. No pedido que ora se aprecia alude-se à jornada contínua, porém resulta da análise do mapa de serviço que o horário está organizado em laboração contínua e não jornada contínua. Na laboração contínua o trabalho não sofre qualquer interrupção e os intervalos dos/as trabalhadores/as para alimentação não suspendem o tempo de trabalho, à semelhança da jornada contínua. Todavia, na laboração contínua não é necessária qualquer autorização do empregador porque é este que institui aquela organização de horário.

2.38. Posto isto, a legenda do mapa do horário de trabalho do serviço de ..., constata-se existirem 4 (quatro) horários aos quais acresce 30 (trinta) minutos para refeição, situação que se não compadece com a organização do horário em laboração contínua, uma vez que aqueles trinta minutos devem ser considerados como prestação efetiva de trabalho como também constituem um período limite máximo nada obstando a que o trabalhador ou trabalhadora use apenas parte dessa meia hora (5, 10, 15 minutos, por exemplo).

2.39. Tendo a entidade empregadora concluído que a trabalhadora informou qual o horário pretendido e que este se enquadra no limite aplicável (cfr. ponto 2. Da Conclusão), a trabalhadora afirmado na apreciação que o

pedido teve em conta o horário de funcionamento do serviço onde exerce funções, estando estas informações em sintonia com a afirmação da ... de que o serviço funciona das 8:00h às 20:00h, com horários desfasados dos/as técnicos/as e que a requerente faz o horário das 11:00 às 19:30h por conveniência do serviço, não apresentando o pedido qualquer benefício ou vantagem para o bom funcionamento daquele, sem invocar e demonstrar, nos termos da lei, quais os factos impeditivos da atribuição do horário que concretizem exigências imperiosas de funcionamento do serviço ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, não se vislumbram , à partida, motivos que obstem ao deferimento da pretensão da requerente.

2.40. Porém, ao analisar os períodos horários solicitados e relacionando-os com os turnos existentes, verifica-se existir falta de correspondência entre eles, pois os períodos indicados são os compreendidos entre as 8:00h e as 16:00h e as 11:00h e as 19:00h e nenhum dos horários desfasados entrecorrem naqueles intervalos de tempo.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora **...**, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares **...**, sem prejuízo de poder ser apresentado novo pedido que se enquadre nos turnos desfasados que vigoram no serviço onde trabalha.

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, das disposições conjugadas do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho(CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes , 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 28 DE NOVEMBRO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES (CGTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

"A posição da CGTP no parecer n.º 3334/FH/2018.
A CGTP vota contra o projeto de parecer por considerar que o horário pretendido pela trabalhadora está compreendido dentro do horário de funcionamento do serviço onde a mesma desempenha funções e por outro lado o indeferimento não foi fundamentado em exigências imperiosas do

funcionamento do serviço ou na impossibilidade da sua substituição como a lei concretamente exige.

Lisboa 28 de novembro de 2018."