

PARECER N.º 290/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, 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 1852/FH/2019

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu a 07.05.2019 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de empregada de telefonista.
- 1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora, em 12.04.2019, foi elaborado nos termos que a seguir se resumem:

“A trabalhadora ora requerente tem uma filha menor de 12 anos. No passado dia 25 de março foi alcançado, pelos progenitores, acordo judicialmente homologado. Foi acordado pelos progenitores o regime de residência alternada. A trabalhadora está, ao momento, a exercer a sua atividade profissional sobre horário que não se compadece com as particulares exigências e superior interesse da menor. A trabalhadora pretende desempenhar as funções para as quais foi contratada em **horário das 9:00 horas às 17:00 horas**, horário que se mostra mais compatível com o rigoroso exercício das responsabilidades parentais, na semana em que a menor se encontra com a trabalhadora. Não existem causas para recusar o pedido, já que, o empregador apenas pode recusar o pedido, nos termos do artigo 57.º n.º 2 do C. do Trabalho com fundamento em exigências imperiosas de funcionamento da empresa *ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável. Não existe necessidade de substituir o trabalhador e também não se nos*

afiguram exigências imperiosas de funcionamento da empresa, já que, a trabalhadora não solicita redução do período normal de trabalho diário, nem períodos de descanso. Solicita apenas que se determine um horário de trabalho que pese embora represente a mesma carga horária. faça incidir esta em período de trabalho que se coadune e se adapte às responsabilidades que, a trabalhadora e progenitora assume para com a sua filha menor e com idade inferior a 12 anos. Relembramos que nos termos do n.º 6 do artigo 56.º do Código do Trabalho, constitui contraordenação grave a violação do Direito a trabalhar em regime de horário flexível. Termos em que se requer a V.ª Exa. se digne a autorizar a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 57.º do Código de Trabalho”.

1.3. A 23.04.2019 a trabalhadora foi notificada via e-mail, da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

“

“A ..., com sede na ..., tendo presente o teor da comunicação remetida a esta associação no dia 12 de abril 2019, vem, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo n.º 57.º, n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, comunicar a V. Exa., na qualidade de Trabalhadora, o seguinte: 1. Vem a Sra. D. ..., funcionária desta instituição, através de pedido subscrito por Ilustre mandatário para esse efeito constituído, solicitar autorização para horário de trabalho flexível e informar, nesse contexto e com sustento nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (CT), que pretende que lhe seja permitido “desempenhar funções [foi] contratada no horário das 9:00 horas às 17:00 horas” Bem entendida tal solicitação, cumpre, antes de mais, referir que o pedido formulado pela trabalhadora não consubstancia, em bom rigor pedido de horário flexível, e por esse motivo, não se lhe aplica o regime previsto no artigo 56.º, nem tem de ser adotado o procedimento previsto no artigo 57.º, ambos do CT. Isto porque, em primeiro lugar, o pedido não identifica, sequer, a filha menor de 12 anos, nada se referindo e, muito menos, se demonstrando, quanto à data de nascimento da mesma e às semanas em que a mesma menor conviverá em comunhão de mesa e habitação com a trabalhadora, informações essenciais para a apreciação de um pedido apresentado à luz do estabelecido no artigo 56º do CT. No vertente caso, a trabalhadora vem solicitar que lhe seja concedido um

horário de trabalho específico, isto é, das 9 horas às 17 horas, decorrendo do pedido que pretende manter os descansos semanais. Nessa medida, a trabalhadora pretende, como se vê, definir, ela própria, o seu horário de trabalho, com caráter fixo, ao passo que o horário flexível diz respeito aos limites diários da prestação de trabalho, não podendo o trabalhador determinar o seu horário. Com efeito, como é do conhecimento de V. Exa., esta associação tem como escopo principal a ..., com observância do definido no regime jurídico dos Nessa medida, na organização interna dos seus serviços, esta Associação ... não pode deixar de ter em conta as particulares obrigações e deveres que são cometidos no contexto do sistema de proteção civil, o que faz, como é igualmente do conhecimento, com sustento em recurso cada vez mais limitados. Na verdade, para assegurar o cumprimento de tais obrigações — inerentes ao funcionamento de uma organização como a presente (...) — a instituição, que se encontra disponível 24 horas por dia, sete dias por semana — tem de assegurar serviço de secretariado permanente, uma vez que, nesse contexto, não pode deixar de garantir atendimento telefónico constante em todas as horas do dia, função inerente à categoria profissional da trabalhadora. Nesse contexto, a trabalhadora em causa está inserida em esquema de turnos que, para funcionar na sua plenitude, necessita, pelo menos, da coordenação constante e alternância de três trabalhadores, a laborar em três diferentes turnos: manhã, tarde (que atualmente é cumprido pela trabalhadora, entre as 12 horas e as 20 horas) e noite (com início às 20 horas). Por essa razão, para satisfazer o pedido efetuado pela trabalhadora, a instituição necessitaria sempre de proceder a uma nova organização dos horários de trabalho de todos os trabalhadores afetos a este esquema de turnos ou, em último caso, proceder à contratação de novo trabalhador para prestar trabalho no período não desejado pelo trabalhador, fazendo-a incorrer em custos adicionais, que não lhe são exigíveis ou, sequer, possíveis de suportar. Assim, o horário exigido pela trabalhadora não só não existe, como não se adequa ao funcionamento de ..., sendo que, para que se pudesse autorizar o pretendido, teria de se deixar um período a descoberto (entre as 17 horas e as 20 horas, ou seja, durante três horas), sem serviço de secretariado e atendimento telefónico — o que, por si só, impossibilita esta instituição de fixar o horário da trabalhadora nos termos da lei, mormente, os artigos 56.º e 57.º do CT. Nesse enquadramento, os referidos motivos, que no presente se invocam como fundamento da pretensão a final comunicada, configuram 'exigências imperiosas do funcionamento da

empresa que, nos termos do artigo 57.º, n.º 2, do CT, permitem fundamentar a recusa legítima do pedido do trabalhador por parte desta A ... vem, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 57.º, n.º 2 e 3 do CT, comunicar a V. Exa. que é sua intenção recusar o pedido de autorização de prestação de trabalho em regime de horário flexível (artigo 57.º, n.º 2 e 3 do Código do Trabalho apresentado pela trabalhadora. Mais se informa que, querendo, V. Exa. poderá pronunciar-se no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta."

1.4- Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa como sucintamente se transcreve:

"No vertente caso, a trabalhadora vem solicitar que lhe seja concedido um horário de trabalho específico, isto é, das 9 horas às 17 horas, decorrendo do pedido que pretende manter os descansos semanais. Nessa medida, a trabalhadora pretende, como se vê, definir, ela própria, o seu horário de trabalho, com caráter fixo, ao passo que o horário flexível diz respeito aos limites diários da prestação de trabalho, não podendo o trabalhador determinar o seu horário. Para além disso, a questão recorrida não é a autorização de trabalho flexível, mas sim a autorização de trabalho flexível para além dos 12 meses, já que, seria impossível à entidade empregadora saber se, decorridos esses 12 meses, seria economicamente viável manter o horário solicitado pela trabalhadora. A trabalhadora não pretende horário fixo de trabalho, tal como é entendido, mas sim o desempenho das suas funções em horário que lhe permita ir levar e buscar a sua filha menor ao estabelecimento de ensino. (sendo que o período apresentado permite o normal exercício e dever de cuidado relativos à suja filha menor). Tal é compatível com o horário que apresentou e com outros, dentro dos limites fixados pela entidade empregadora. A exemplo, pode desempenhar as suas funções das 08:00 horas às 16:00 horas, prescindindo do intervalo para almoço, ou das 08:30 horas às 16:30 horas. O obstáculo será a hora de saída, já que, a saída às 20:00 horas não se demonstra compatível com os horários da sua filha menor e conseqüentemente com a sua vida familiar. Pese embora seja referido na intenção de recusa que a trabalhadora exerce o seu trabalho por turnos e que é fundamental para a manutenção do secretariado e atendimento telefónico e salvo o devido respeito, a consideração feita na intenção de recusa muito demonstra desconhecimento sobre

a realidade do funcionamento da ..., facto que, quanto a nós, não se pode ficar a dever ao Presidente da Direção que, bem o sabemos, tem dado forte contributo para a prossecução do escopo associativo e se imiscui diariamente na vida dos ..., mas sim ao jurista/advogado que redige a intenção de recusa. Vejamos: De acordo com o contrato de trabalho celebrado entre a Associação e a trabalhadora, a trabalhadora celebrou vínculo laboral para desempenho da função empregada de escritório (V. Cláusula 4 do Contrato de Trabalho sem Termo). Tal função não se confunde com o serviço prestado na central telefónica, esse desempenhado por ..., comumente designado por "Telefonista". Este serviço de Central é um serviço que concerne com exigências operacionais e é desempenhado por operacional devidamente formado e especializado. Concordamos que é um serviço que exige cumprimento 24 horas por dia e 7 dias por semana. Contudo, não é este serviço para o qual foi contratada a trabalhadora. A trabalhadora é funcionária de escritório e não é, sequer, Sabemos ainda que, do ponto de vista dos serviços de secretaria, o horário dos mesmos corresponde, tal como acontece nas diversas repartições e serviços que conhecemos, entre as 08-09 horas e as 16-18 horas. Dado o exposto, não se nos afigura razoável fazer depender de funcionária de escritório, contratada para esse efeito, o atendimento telefónico necessário ao socorro e auxílio, considerando que, a trabalhadora não foi contratada com o intuito de desempenhar as funções de operadora de Central. Sem preterir: chegou ao nosso conhecimento que a trabalhadora exerce as suas funções segundo o regime de turnos, apesar de tal não contar do contrato de trabalho celebrado. Seguindo guiados pelo que vem descrito na intenção de recusa, a trabalhadora está inserida em esquema de turnos que, para funcionar na sua plenitude, necessita, pelo menos, da coordenação constante e alternância de três trabalhadores, a laborar em três diferentes turnos: manhã, tarde e noite. Tal situação e regime permite adaptar o horário e as exigências de serviço, com as especificidades e idiosincrasias da vida familiar da requerente. A recusa do horário flexível não se demonstra juridicamente razoável, isto porque, ponderando os elementos vertidos no caso em apreço, é exequível que a trabalhadora exerça a

sua jornada de trabalho nos moldes seguintes: Na semana em que tem a menor a seu cargo (tal como é determinado no regime de residência alternada) a trabalhadora realiza o turno da manhã, alternando esse turno para o da tarde na semana em que a menor se encontra com o progenitor. Não subsistem razões para que a entidade patronal recuse o pedido da requerente, ainda que se considere que o período indicado (09:00 horas-17:00 horas) não seja exequível, já que, pode a entidade patronal autorizar outro horário (08:00 horas- 16:00 horas, 08:30- 16:30 horas ou outro) que permitam à trabalhadora a conjugação da sua vida profissional com a sua vida familiar e bem assim com o exercício das responsabilidades parentais e por último com o superior interesse da criança. Sempre se deverá dizer que não são demonstrados, segundo fundamento bastante, motivos suficientes para que seja recusado o pedido da Trabalhadora. Inexistem exigências imperiosas de substituir a trabalhadora. funcionamento da empresa ou impossibilidade de no mesmo sentido, tais motivos não são invocados, demonstrados ou provados na/pela intenção de recusa de que foi a requerente notificada.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1** No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE).
- 2.2** 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”.

- 2.3** 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.
- 2.4** 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 *“políticas 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).
- 2.5** 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”.

2.6 O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, 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.

2.7 No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:

“1. 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.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido que *“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.”*

- 2.8** Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.9** O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.9.1** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:
- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.
- 2.9.2** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento

da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

2.9.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.9.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

2.10 Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.

2.10. Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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;

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

- 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”.

2.10.2. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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.

2.11. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada 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.

2.12 Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às

responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

2.13 No contexto descrito, a trabalhadora solicitou um horário de trabalho flexível:

(...)

" A trabalhadora está, ao momento, a exercer a sua atividade profissional sobre horário que não se compadece com as particulares exigências e superior interesse da menor. A trabalhadora pretende desempenhar as funções para as quais foi contratada em horário das 9:00 horas às 17:00 horas, horário que se mostra mais compatível com o rigoroso exercício das responsabilidades parentais, na semana em que a menor se encontra com a trabalhadora."

2.14 Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser 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/ou semanal indicada 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.

2.15 E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que

consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.

2.16 Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora o seguinte:

(...)

" Nesse contexto, a trabalhadora em causa está inserida em esquema de turnos que, para funcionar na sua plenitude, necessita, pelo menos, da coordenação constante e alternância de três trabalhadores, a laborar em três diferentes turnos: manhã, tarde (que atualmente é cumprido pela trabalhadora, entre as 12 horas e as 20 horas) e noite (com início às 20 horas)".

2.12 Efetivamente quanto ao funcionamento do serviço a entidade empregadora afirma:

(...)

" Por essa razão, para satisfazer o pedido efetuado pela trabalhadora, a instituição necessitaria sempre de proceder a uma nova organização dos horários de trabalho de todos os trabalhadores afetos a este esquema de turnos ou, em último caso, proceder à contratação de novo trabalhador para prestar trabalho no período não desejado pelo trabalhador, fazendo-a incorrer em custos adicionais, que não lhe são exigíveis ou, sequer, possíveis de suportar. Assim, o horário exigido pela trabalhadora não só não existe, como não se adequa ao funcionamento de urna ... voluntários, sendo que, para que se pudesse autorizar o pretendido, teria de se deixar um período a descoberto (entre as 17 horas e as 20 horas, ou seja, durante três horas), sem serviço de secretariado e atendimento telefónico — o que, por si só, impossibilita esta instituição de fixar o horário da trabalhadora nos termos da lei, mormente, os artigos 56.º e 57.º do CT."

2.13 Refira-se que em sede de apreciação, a trabalhadora esclarece, como muito sucintamente se transcreve:

(...)

"Contudo, não é este serviço para o qual foi contratada a trabalhadora. A trabalhadora é funcionária de escritório e não é, sequer, Sabemos ainda que, do ponto de vista dos serviços de secretaria, o horário dos mesmos corresponde, tal como acontece nas diversas repartições e serviços que conhecemos, entre as 08-09 horas e as 16-18 horas. Dado o exposto, não se nos afigura razoável fazer depender de funcionária de escritório, contratada para esse efeito, o atendimento telefónico necessário ao socorro e auxílio, considerando que, a trabalhadora não foi contratada com o intuito de desempenhar as funções de operadora de Central. Chegou ao nosso conhecimento que a trabalhadora exerce as suas funções segundo o regime de turnos, apesar de tal não contar do contrato de trabalho celebrado. Sabemos ainda que, do ponto de vista dos serviços de secretaria, o horário dos mesmos, corresponde, tal como acontece nas diversas repartições e serviços que conhecemos, entre as 08-09 horas e as 16-18 horas."

2.14 Considerada a intenção de recusa e atento o pedido da trabalhadora, verificamos que o horário pretendido por esta, a saber entre as 9h e as 17h, não se enquadra em nenhum dos turnos praticados, na ...

2.15 Ao anuir e permitir à trabalhadora, ora requerente, a prática deste horário de trabalho flexível, sendo que o turno se inicia às h, ficaria 1h a descoberto, o que significa, que o serviço não estaria assegurado, podendo desta forma estarem em causa, a existência de razões imperiosas do funcionamento do serviço em causa, o que nos termos da lei, impede a atribuição do horário flexível.

2.16 Assim e atento o acima exposto, de forma a poder conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar, deverá, se assim o entender, a

trabalhadora, solicitar à entidade empregadora, um horário flexível, de acordo com os turnos existentes.

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 ..., **devendo esta se o assim o entender formular novo pedido, de acordo com os turnos praticados no seu posto de trabalho.-**
- 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, 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, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 29 DE MAIO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA,
NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE**

P

R

E

S

E

N