

PARECER N.º 87/CITE/2019

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 490/FH/2019

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 31.01.2018, por correio eletrónico, da ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., a exercer funções no Centro de Atendimento Telefónico daquela ..., 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. A trabalhadora apresentou pedido de horário flexível, datado de 29.12.2018 e recebido em 02.01.2019 pelo empregador, no qual vem solicitar trabalhar em regime de horário flexível no período compreendido entre as 9:00h e as 13:00h e entre as 14:00h e as 17:00h, com exceção dos feriados e fins de semana, durante um período de 3 (três) anos.
- 1.3. Para tanto alegou que é mãe de 3 (três) crianças com idades inferiores a 12 (doze) anos com quem vive em comunhão de mesa e habitação e que necessita que lhe seja atribuído horário flexível compatível com as suas responsabilidades familiares, uma vez que o marido trabalha em ... e se encontra impedido, pela natureza das funções que exerce, de prestar a assistência necessária aos filhos.

- 1.4. Em 22.01.2019, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, pessoalmente em mão própria, em 22.01.2019, de que se extraiu o seguinte:

"(...)

Analisado o pedido efetuado por V. Exa., entendemos que o mesmo não cumpre os requisitos formais exigidos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho. Com efeito, o requerimento apresentado não cumpre com a antecedência mínima de 30 dias legalmente exigida e não concretiza a idade dos filhos menores de 12 anos, o que, lamentavelmente, inviabiliza a análise da legitimidade do requerimento durante todo o período da flexibilidade pretendida.

Adicionalmente, não obstante o pedido formulado ser enquadrado como horário flexível, V. Exa. parece na verdade pretender impor um novo horário de trabalho - fixo - a praticar nos próximos três anos, o que não tem qualquer suporte legal.

De todo o modo, gostaríamos de esclarecer V. Exa. que, mesmo nos casos em que o trabalhador tem direito ao horário flexível, tal horário é elaborado pelo empregador, em cumprimento de determinados requisitos legalmente exigidos.

Termos em que se conclui desde já que o requerimento formulado não poderá ser deferido pela ...

Por outro lado, ainda que os fundamentos supra não fossem suficientes para indeferir o pedido formulado, sempre se diria o seguinte:

Conforme é do conhecimento de V. Exa., a ... é responsável pelo atendimento telefónico das comunicações de ... em todo o país e pela operacionalização das recolhas dos ... na região a sul do rio Tejo.

Sendo que, para dar início ao processo de recolha, o detentor dos animais deverá contactar o Sistema de Recolha de ... (...) através do centro de atendimento telefónico, para o qual V. Exa. foi contratada.

O centro de atendimento telefónico funciona diariamente e durante um período ininterrupto de 12 horas, i.e., de segunda-feira a domingo das 8:00h às 20:00h, para o que é necessária a organização de um regime de turnos.

Para esse efeito, foram criados dois turnos, que sofrem alterações ao fim-de-semana, o primeiro das 8:00h às 16:30, com pausa das 12:00 às 13:30h, e o segundo das 12:00h às 20:00h, com pausa das 15:00 às 16:00h.

Donde resulta que o horário sugerido por V. Exa., além de não ser dotado de o flexibilidade, põe em causa o trabalho por turnos e a qualidade e funcionamento deste serviço.

Com efeito, tendo em conta o regime de trabalho por turnos, a adoção de um regime de horário flexível poria em causa os turnos conforme estão estruturados, bem como a qualidade do serviço, essencial para a atividade da ...

Por outro lado, nos períodos de flexibilidade (nos quais a ... não pode reforçar com meios humanos por desconhecer a hora a que V. Exa. se apresentará ou abandonará o serviço), inevitavelmente ocorreria um aumento no tempo de espera nas chamadas para centro de atendimento telefónico, o que, conseqüentemente, potenciará o número de queixas pelo serviço prestado, e que poderá, no limite, levar a que a ... perca a concessão deste serviço.

Em face do exposto, informamos V. Exa. de que não dispomos de outra alternativa que não recusar o pedido efetuado.”.

1.5. A trabalhadora requerente apresentou apreciação à intenção de recusa, por correio eletrónico, em 31.01.2019, onde esclarece que a carta enviada não foi uma imposição, como referido na resposta da entidade empregadora, mas de um mero pedido e o anexo enviado tinha um propósito informativo. Quanto ao prazo de elaboração do pedido com antecedência de 30 (trinta) dias relativamente à data de início do gozo do direito a trabalhar em regime de horário flexível, clarifica que não referiu data de início pelo que o argumento não se aplica. Mais, informa que os filhos têm 3 (três), 9 (nove) e 11 (onze) anos de idade.

1.6. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em

31.01.2019, por correio eletrónico.

*

- 1.7. 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 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.
- 2.2. 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 dispendo 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 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*.
- 2.5. 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).

- 2.6. 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”.
- 2.7. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹, 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.
- 2.8. 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

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

direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos 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.

- 2.9.** 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 discriminação.
- 2.10.** 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."*
- 2.11.** 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."*
- 2.12.** Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais,

referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.

- 2.13.** 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.
- 2.14.** O/A 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).
- 2.15.** 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, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável**, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

- 2.16.** 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.
- 2.17.** Quando o empregador pretenda recusar a solicitação, 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.
- 2.18.** Nos termos do n.º 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.
- 2.19.** 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”.

2.20. 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.

2.21. 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.

2.22. 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

2.23. Assim, entende-se 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.

2.24. Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar às/aos trabalhadores/as condições de 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)].

2.25. Atenda-se a que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos

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

termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de ser realizado um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, na medida em que naquele tipo de horário, o/a trabalhador/a poderia 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.

- 2.26.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a 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.
- 2.27.** No caso em análise, **a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime horário flexível para trabalhar entre as 9:00h e as 13:00h e entre as 14:00h e as 17:00h, com exceção de feriados e fins de semana, pelo período de 3 (três) anos.**
- 2.28.** Alegou para o efeito pretendido que é mãe de 3 (três) crianças com idades inferiores a 12 (doze) anos, com quem vive em comunhão de mesa e habitação e que necessita que lhe seja atribuído horário flexível compatível com as suas responsabilidades familiares, uma vez que a

família reside em ... e o marido trabalha em ... e se encontra impedido, pela natureza das funções que exerce, de prestar a assistência necessária aos filhos.

2.29. No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora sustenta a sua decisão no seguinte:

- O pedido não cumpre os requisitos formais exigidos nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, pois não cumpre a antecedência mínima de 30 dias legalmente exigida e não concretiza a idade dos filhos menores de 12 anos;
- A pretensão da trabalhadora traduz-se numa imposição de um novo horário de trabalho, que é fixo, o que não tem qualquer suporte legal;
- O centro de atendimento telefónico, onde a Requerente trabalha, funções para as quais foi contratada, funciona diariamente e durante um período ininterrupto de 12 horas, de segunda-feira a domingo, das 8:00h às 20:00h;
- Para assegurar o funcionamento daquele serviço é necessária a organização de um regime de turnos, tendo sido criados 2 (dois) turnos, que sofrem alterações ao fim-de-semana, o primeiro das 8:00h às 16:30, com pausa das 12:00 às 13:30h, e o segundo das 12:00h às 20:00h, com pausa das 15:00 às 16:00h;

- O horário solicitado não é dotado de flexibilidade, põe em causa o trabalho por turnos, conforme estes estão estruturados, e a qualidade e funcionamento do serviço;
- Nos períodos de flexibilidade ocorreria um aumento no tempo de espera das chamadas para o centro de atendimento telefónico, o que, potenciaría o número de queixas pelo serviço prestado, e poderá, no limite, levar a que a entidade empregadora perca a concessão daquele serviço.

2.30. A trabalhadora na apreciação à intenção de recusa esclarece que a carta enviada não foi uma imposição, como referido na resposta da entidade empregadora, mas um mero pedido e o anexo enviado tinha um propósito informativo. Quanto ao prazo de elaboração do pedido com antecedência de 30 (trinta) dias relativamente à data de início do gozo do direito a trabalhar em regime de horário flexível, clarifica que não referiu data de início pelo que o argumento não se aplica. Mais, informou que os filhos têm 3 (três), 9 (nove) e 11 (onze) anos de idade.

2.31. Explanados os motivos das partes, de facto e de direito, cumpre fazer a sua análise e enquadramento jurídico.

2.32. A trabalhadora elabora pedido de horário flexível nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, no qual identifica um período de trabalho diário com uma amplitude de 7 (sete) horas, a realizar de segunda a sexta.

2.33. Quanto à interpretação das normas jurídicas aplicáveis, conforme atrás se referiu, dispõe o artigo 56.º, já citado, que o trabalhador escolhe o horário que pretende e a entidade empregadora elabora esse mesmo horário, só podendo recusá-lo quando alegue e demonstre de facto a existência de

razões imperiosas de serviço que impeçam a atribuição do horário solicitado ou invoque e comprove que o/a trabalhador/a é insubstituível.

- 2.34. A lei estabelece no n.º 1 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho, e o n.º 3 do mesmo dispositivo legal regula o modo de proceder do empregador para elaborar o horário solicitado.
- 2.35. Os limites são os que resultam dos horários existentes na empresa de acordo com a organização do trabalho definida e se o serviço funciona por turnos é fundamental que o horário requerido se integre num dos turnos para que não soçobrem períodos a descoberto.
- 2.36. O horário flexível surge como resposta à necessidade dos pais e mães trabalhadoras prestarem apoio aos seus filhos, acudindo às necessidades destes enquanto seus dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.
- 2.37. Como bem esclarece o Douto Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, atrás identificado, "***será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar do trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.***".
- 2.38. 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 os

interesses dos empregadores e as necessidades familiares dos/as trabalhadores/as, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

- 2.39.** Ora, no caso em apreço, a entidade empregadora instruiu com o processo de pedido de parecer prévio os mapas dos horários do serviço respeitantes aos meses de outubro, novembro e dezembro de 2018 e do mês de janeiro de 2019, juntos a fls. 20, 22, 24, 25, 27, 28, 29 e 31.
- 2.40.** Da leitura dos mapas, a que se reporta o ponto anterior, constata-se que os horários decorrem nos períodos seguintes: - 8:00h/12:00h-13:30h/ 16:30h, 12:00h/15:00h-16:30h/20:30h, 8:00h-14:00h, 14:00h-20:00h, 12:00h/15:00h-16:00h/20:00h.
- 2.41.** O serviço funciona diariamente e durante um período ininterrupto de 12 horas, de segunda-feira a domingo, das 8:00h às 20:00h.
- 2.42.** Para assegurar o funcionamento do Centro de Atendimento é necessária a organização de um regime de turnos, tendo sido criados 2 (dois) turnos, que sofrem alterações ao fim-de-semana, o primeiro das 8:00h às 16:30h, com pausa das 12:00 às 13:30h, e o segundo das 12:00h às 20:00h, com pausa das 15:00 às 16:00h.
- 2.43.** Dos fundamentos da intenção de recusa importa reter, a propósito da organização de horários implementada no centro de atendimento telefónico, a identificação dos turnos semanais e a afirmação de que o horário solicitado coloca em causa o trabalho por turnos.
- 2.44.** Da confrontação do período horário solicitado pela trabalhadora com os períodos durante os quais decorrem os turnos vigentes no serviço, verifica-se existir discrepância entre o pedido e a organização horária do Centro

de Atendimento Telefónico.

- 2.45. Por conseguinte, conclui-se que o pedido não se enquadra em nenhum dos horários existentes no serviço.

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 ser apresentado novo pedido que se ajuste aos horários praticados no serviço onde exerce funções.
- 3.2. O empregador deve proporcionar 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 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 UNANIMIDADE, DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 20 DE FEVEREIRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA,
NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, DE ACORDO COM A LISTA
DE PRESENÇAS ANEXA**