

PARECER N.º 175/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio à 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 609 – FH/2016

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 5.04.2016, da ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

“Assunto: Pedido de parecer sobre intenção de recusa de regime de horário flexível (n/ trabalhador ...)

Exmos. Senhores,

Através de carta datada de 21 de março de 2016, o nosso trabalhador ... veio requerer a fixação de um horário flexível.

Conforme expressámos na nossa resposta à referida carta, datada de 23 de março de 2016, entendemos que aquela comunicação do trabalhador não configura qualquer pedido de autorização de um regime de horário flexível.

Em todo o caso, por cautela, comunicámos, de antemão, ao trabalhador a nossa intenção de recusar quaisquer pedidos de autorização de regime de horário flexível que aquele viesse a formular nos moldes e com os fundamentos supra indicados. Assim, junto enviamos o processo, para que V. Exas. possam, assim o entendendo, nos termos do disposto no n.º 6 do aludido artigo 57.º do Código do

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

Trabalho, emitir o vosso parecer quanto à nossa intenção de recusa de eventuais pedidos de horário flexível e para melhor clarificação deste tema.

O processo que ora se junta é composto pelos seguintes documentos:

1. Cópia de carta do trabalhador, datada de 21 de março de 2016 (cfr. documento n.º 1);

2. Cópia da resposta da ora signatária, datada de 23 de março de 2016 (cfr. documento n.º 2);

Não se junta a apreciação do trabalhador à carta indicada em 2 supra, porque tal apreciação não foi efetuada.

Ficamos, desta feita, a aguardar a apreciação de V. Exas. quanto a esta questão, estando, naturalmente, disponíveis para qualquer esclarecimento que tenham por conveniente.

(...)

Junta: 2 documentos.”

1.1.1. Em 21.03.2016, o trabalhador solicitou o seguinte, conforme se transcreve:

“Indisponibilidade

Nome: ... N.º Mec. ...

Declaro que me encontro indisponível para efetuar:

(...)

3ª feira 22/03/16 1ºT

4ª feira 23/03/16 1ºT

(...)

6ª feira 25/03/16 1ºT 2ºT 3ºT

Sábado 26/03/16 1ºT 2ºT 3ºT

Domingo 27/03/16 1ºT 2ºT 3ºT

(...)

Artigo 56

Não tenho ninguém para ficar com a minha filha menor”.

- 1.1.2.** Consta do documento do trabalhador um despacho manuscrito que se transcreve:
“O trabalhador está a solicitar dispensa de prestação de trabalho suplementar nos dias 22, 23, 25, 26 e 27 março 2016, invoca o art.º 56”
- 1.1.3.** Da intenção de recusa, remetida ao trabalhador em 21.03.2016, consta o seguinte:

“Assunto: Pedido de indisponibilidade para o trabalho suplementar e pedido de horário de trabalho flexível

Exmo. Senhor,

Acusamos a receção, a 21 de março de 2016, do pedido de indisponibilidade para o trabalho suplementar nos dias 22, 23, 25, 26 e 27 de março de 2016 e do pedido de horário flexível.

Em relação ao pedido de indisponibilidade, informamos V. Exa. que o mesmo não pode ser aceite, por não estar devidamente justificado.

Quanto ao pedido de horário flexível, não ignoramos que os trabalhadores com responsabilidades familiares, verificadas determinadas condições, têm direito a trabalhar em tal regime, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57º do Código do Trabalho.

Acontece, no entanto, que a comunicação a que ora se responde não configura qualquer pedido com vista à autorização desse regime.

Com efeito, V. Exa. não indica qual o horário flexível que lhe conviria e que pretendia ver aplicado.

O pedido formulado por V. Exa. não pode, por conseguinte, ser admitido como um pedido para trabalhar em regime de horário flexível.

Mas, mesmo que estivesse em causa um verdadeiro pedido de horário flexível (o que expressamente se recusa), V. Exa. não poderia dele beneficiar, conforme abaixo passaremos a explicar.

Desde logo, em primeiro lugar, não indica V. Exa. o prazo previsto para a aplicação do sobredito regime de horário de trabalho, incumprindo, assim, o requisito previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 57º do Código do Trabalho.

Em segundo lugar, mesmo que estivesse em causa um verdadeiro pedido de horário flexível, o direito a trabalhar em tal regime só existiria se fosse devidamente fundamentado e se, com base nesse fundamento, se verificasse que era essencial para que o trabalhador requerente pudesse conciliar a vida profissional com as responsabilidades familiares.

Em terceiro lugar, a ... não poderá equacionar qualquer alteração ao regime de horário de trabalho praticado por V. Exa. na empresa.

Como V. Exa. sabe, por força das exigências da atividade da empresa, a prestação de trabalho tem de ser assegurada em todo o período diário (ou, pelo menos, em grande parte dele), de modo a garantir a satisfação das necessidades de mão de obra ...

Deste modo, tendo em vista assegurar essas necessidades, a organização do tempo de trabalho encontra-se definida na modalidade de trabalho por turnos rotativos, cujos horários são os que constam do Documento n.º 1 que se junta.

Ora, não se afiguram viáveis quaisquer alterações ao regime da organização do tempo de trabalho e à distribuição rotativa dos trabalhadores pelos turnos existentes e praticados na empresa.

A lógica da instituição do regime do trabalho por turnos rotativos na ... prende-se com a necessidade de assegurar o funcionamento do ... além dos limites máximos do período normal de trabalho.

Tenha-se presente, como decorre do artigo 220.º do Código do Trabalho, que o trabalho por turnos consiste numa “organização do trabalho em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo...” Desta forma, a atividade da ... encontra-se organizada de forma a ser executada quase ininterruptamente. O regime de horário flexível não se coaduna com a organização do trabalho por turnos, na medida em que, para o funcionamento destes é absolutamente necessário que cada um dos trabalhadores afetos a determinado turno inicie e termine as suas funções nos horários fixados para cada turno.

Por outro lado, não seria admissível que os trabalhadores ... pudessem escolher livremente o turno a que ficariam afetos. Tal levaria a uma inevitável concentração de um maior número de trabalhadores em determinado turno (e, nos restantes, falharia o número mínimo de trabalhadores que é necessário ao desempenho das tarefas produtivas), o que interferiria e inviabilizaria a necessidade de assegurar o fornecimento de mão de obra ... aos operadores ... e, no limite, levaria à paralisação da atividade ... em determinados períodos da jornada diária.

Uma vez que a atividade ... se caracteriza por fluxos descontínuos e irregulares em que as necessidades de mão de obra são também elas, descontínuas, variáveis e imprevisíveis, em certos períodos, as exigências e volume de trabalho da ... implicam a concentração de um maior número de trabalhadores em determinados turnos, o que não se consegue antecipadamente prever.

Por conseguinte, não é possível garantir a V. Exa. um horário flexível, seja ele qual for.

Ademais, o deferimento da V. pretensão afigura-se igualmente inviável atento o elevado número de trabalhadores da empresa que se encontram em circunstâncias

idênticas às que V. Exa. invoca. Se a empresa fosse obrigada a atender às preferências de todos os seus trabalhadores com responsabilidades familiares, isso conduziria, inelutavelmente, à impossibilidade de reunir o número mínimo de trabalhadores necessários à composição dos vários turnos, ao longo da jornada diária.

Face ao que se acaba de dizer, ter-se-ia sempre de reconhecer que existem exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa que, mesmo que o pedido formulado por V. Exa. tivesse sido formulado de modo correto e adequado, impediriam a adoção de um horário flexível em relação a V. Exa.. Ou seja, estariam verificadas as condições para que a ... pudesse, nos termos do artigo 57.º, n.º 2, do Código do Trabalho, negar tal pretensão a V. Exa., o que – à cautela — faz.

Em suma, a ... recusa, à cautela, nos termos do disposto no aludido artigo 57.º, n.º 2, do Código do Trabalho, o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível ora em causa.

Ficando a aguardar a V/ eventual apreciação sobre este assunto, (...)

Junta: 1 documento”.

1.1.4. De acordo com a informação da entidade empregadora o trabalhador não apresentou apreciação à intenção de recusa.

1.2. Foi junto ao processo o mapa de horários de trabalho.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

“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.”

- 2.2.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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.”*
- 2.3.** 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).
- 2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um 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. Este

acervo legislativo é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

2.5. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, 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 direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

2.5.1. O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

2.5.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode 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 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.

2.5.3. 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.

2.5.4. 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

2.6. Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado 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.

2.6.1. 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.

2.7. Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

2.8. Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/às trabalhadores/as com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos

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

ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 2.9.** No contexto descrito, o trabalhador, referindo o artigo 56º do Código do Trabalho, declarou a indisponibilidade para efetuar diversos turnos nos dias 22, 23, 25, 26 e 27 de março de 2016.
- 2.10.** Dada a existência de referência ao artigo 56.º do Código do Trabalho a entidade empregadora entendeu apresentar intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível referindo que a declaração não configura um pedido de horário flexível e que, ainda assim, a prática de tal horário não seria viável por impossibilidade alteração do regime de horários praticados na empresa, na modalidade de turnos rotativos, com início e termo fixo em cada turno e sem concentração de elevado número de trabalhadores em dado turno com prejuízo dos subsequentes.
- 2.11.** Na verdade, o trabalhador não solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos exigidos nos artigos 56.º e n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.12.** Em rigor, tal pedido deveria ter sido dirigido à entidade empregadora, por escrito, indicando que o/a filho/a menor de 12 anos de idade vive consigo em comunhão de mesa e habitação e referindo a pretensão de exercer o direito previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, indicando o prazo previsto para o efeito e a amplitude horária dentro da qual pretenderia que o empregador viesse a elaborar o horário, de forma a melhor conciliar a atividade profissional com a vida familiar.
- 2.13.** Apenas com o devido enquadramento do pedido formulado pelo trabalhador será possível verificar se a fundamentação para a sua recusa é justificativa da impossibilidade de exercício direito à conciliação da atividade profissional com a

vida familiar.

- 2.14.** Neste sentido, e no caso em análise, pretendendo o trabalhador exercer a prestação de trabalho em regime de horário flexível deverá o mesmo apresentar pedido que cumpra as exigências determinadas no artigo 56.º e no n.º 1 do artigo 57.º, ambos do Código do Trabalho.
- 2.15.** Sem embargo do caso em concreto, e face ao conteúdo da resposta apresentada pela entidade empregadora, mais se esclarece que é doutrina 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 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 diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³

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: “2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

2.7.3. Neste sentido, e acolhendo o entendimento supra referido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa.”

2.16. Esclarece-se, ainda, 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 corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, no intuito de não descuidar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a.

A elaboração do horário flexível compete à entidade empregadora de acordo com o pedido realizado e no respeito pelo disposto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.17. Importa, igualmente, clarificar que, nos termos do n.º 1 do artigo 12.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), todos/as os/as cidadãos/cidadãs gozam dos direitos e estão sujeitos aos deveres consignados na Constituição, designadamente, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º CRP). Por este motivo não existem trabalhadores/as excluídos/as deste princípio, independentemente da atividade que exerçam ou da profissão que tenham escolhido.

2.18. E, na sequência do que antecede, refira-se que: *“Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos.*

Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.

O que não significa que o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar seja absoluto no sentido de não poder ser pontualmente suspenso para garantir o necessário e imperioso funcionamento da empresa ou do serviço, desde que tal ocorra com um aviso prévio de período razoável e por

necessidade do cumprimento de deveres legais ou contratuais que determinam a existência de períodos de trabalho sem que haja o número necessário de trabalhadores/as que os assegurem.”⁴

- 2.19.** Neste sentido, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos 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 desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos/as trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.20.** De facto, esta Comissão tem entendido que: *“2.16.(...) sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho (...) a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e o correspondente dever do empregador de a promover, impõe que, na elaboração dos horários de trabalho, o empregador garanta, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento organizacional, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço.”⁵*
- 2.21.** Naturalmente que: *“2.15. 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.*

⁴ Doutrina ínsita no Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt

⁵ Doutrina constante do Parecer n.º 108/CITE/2016.

(...) 2.17. *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.*

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

2.19. *Por outro lado, deve demonstrar objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo/a trabalhador/a, põe em causa o funcionamento do serviço, concretizando os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido pelo/a trabalhador/a.”⁶*

2.22. Por último, informa-se que nos termos do previsto nos artigos 58.º e 59.º do Código do Trabalho os/as trabalhadores/as podem estar dispensados de algumas formas de organização do tempo de trabalho, como seja, o horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado, designadamente, em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho nos regimes nele referidos afete a sua regularidade, ou ainda, dispensados/as da prestação de trabalho suplementar, designadamente, trabalhadores/as com filho/a de idade inferior a 12 meses.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

⁶ Doutrina constante do Parecer n.º 109/CITE/2016.

- 3.1. Emitir parecer prévio favorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pelo trabalhador ..., porquanto, o trabalhador não apresentou um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível enquadrável na previsão legal contida no artigo 56.º e no n.º 1 do artigo 57.º, ambos do Código do Trabalho.
- 3.2. Informar o trabalhador da possibilidade de apresentar pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível que cumpra as exigências determinadas no artigo 56.º e n.º 1 do artigo 57.º, ambos do Código do Trabalho, caso seja a sua pretensão.
- 3.3. Recomendar à ... a promoção do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa e nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 27 DE ABRIL DE 2016, COM A DECLARAÇÃO DE VOTO DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA:

“A CGTP-IN vota a favor do parecer mas discorda da inclusão do ponto 2.21. por considerar que gera confusão nos destinatários.”