

PARECER N.º 711/CITE/2018

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 3699-FH/2018

I – OBJETO

- 1.1.** A CITE recebeu em 04.12.2018, da empresa ...pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ..., conforme páginas 1 do processo remetido à CITE, processo que se encontra numerado nos termos do artigo 105.º do Código do Procedimento Administrativo e é composto por 10 páginas.
- 1.1.1** Em, 16.11.2018, a entidade empregadora registou solicitação do trabalhador relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

"..., ... (...) vem por este meio solicitar a V. Ex.^a, alteração do seu horário (que neste momento é de 3 turnos rotativas com 3 horários diferentes), para a prestação de trabalho em regime de horário que compreenda um período de trabalho de 2^a a 6^a feira, entre 09H00 e as 18H00, com os seguintes fundamentos:

- 1) O trabalhador tem um filho menor de três anos de idade.*
- 2) O trabalhador pretende a alteração do seu horário de trabalho de 3 turnos rotativos para um horário de trabalho que se inicie às 09H00 e termine às 18H00, por forma a ser compatível com os horários escolares do seu filho e para que o trabalhador possa levar o seu filho à creche e possa ir busca-lo, de segunda a sexta, e possa aos fins de semana, quando o estabelecimento de infância não labora, poder tomar conta do seu filho.*
- 3) O trabalhador pretende acompanhar o percurso escolar da criança, garantindo assiduidade e pontualidade em estabelecimento de infância e poder ter consigo a criança aos fins de semana.*
- 4) O trabalhador tem direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.*
- 5) O artigo 68º 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."

6) E a 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"- cfr. alínea b) do n.º 1 do artigo 59 da CRP.

Requer assim que lhe seja deferido o seu pedido de alteração do seu horário de trabalho para um período de trabalho de 2ª a 6ª feira, entre 09H00 e as 18H00.

Junta: assento de nascimento."

- 1.1.2** Do processo consta intenção de recusa, remetida ao trabalhador em 26.11.2018, e por este recebida em 3.12.2018, conforme páginas 6 a 10 do processo, e que se transcreve:

Assunto: Pedido de atribuição de horário rotativo para horário fixo

Serve a presente para dar resposta à carta não datada que entregou à Empresa, por mão própria, relativa ao assunto em epígrafe.

A carta foi registada nos nossos serviços em 16.11.2018 e veicula o pedido de atribuição de um horário fixo de trabalho de 2ª a 6ª feira, entre as 09H00 horas e as 18H00 horas, ou seja, uma prestação de trabalho apenas nos dias úteis, com folgas fixas aos fins-de-semana e num período não coincidente com qualquer dos turnos rotativos existentes para a sua categoria profissional de

O pedido exposto encontra-se genericamente fundamentado no disposto no art.º 68.º da Constituição da República Portuguesa e no disposto na alínea b) do n.º 1 do art.º 59.º da lei fundamental portuguesa, dado que invoca responsabilidades familiares e necessidade de compatibilidade com os horários escolares (creche) do seu filho menor de três anos.

Todavia, o seu pedido não se enquadra na disciplina legal dos artigos 56.º e 57.º n.º 1 do Código do Trabalho aprovado pela lei n.º 7/2009 de 12 de dezembro, quer por não se tratar de um regime de horário flexível, mas sim de exercício de flexibilização, coincidente com os 1º e 2º turnos do horário normal de trabalho, os quais incluem no final do turno a hora de refeição (de 1h00), quer porque não comprova, nomeadamente que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação.

Não obstante o acima exposto, tendo em consideração a relevância da questão que nos apresentou, auscultámos a área onde está afeto (Direção de Clientes- ... n.º de trabalhador ...). Após desenvolvidos esforços para integração do presente pedido,

concluimos que é não possível, no imediato, fixá-lo ao horário de trabalho acima mencionado.

Como é do seu conhecimento, existe atualmente uma grande carência de efetivos na sua categoria profissional que, não obstante todos os esforços desenvolvidos junto da Tutela não foi, até ao momento, possível de ultrapassar.

Acresce que o horário de funcionamento do ... implica um trabalho por turnos, sendo que o período de maior afluência de clientes se situa na chamada hora de ponta. Ora, o horário fixo que propõe não cobre nenhum dos períodos de maior afluência em que a presença de um elemento do ... é essencial.

No limite, caso a maioria dos trabalhadores pretendessem ter direito a um turno fixo, tal implicaria a alteração do horário de funcionamento do ... para um horário de expediente das 9h às 18h, que, como certamente compreende não constitui a missão da Empresa.

Podemos, assim, afirmar que exigências imperiosas do funcionamento da Empresa não permitem conceder horários fixos a todos os trabalhadores que os peticionam no exato momento em que o fazem.

Complementarmente, é de referir que têm sido facilitadas, pela chefia direta e pela aceitação dos outros trabalhadores, trocas de turnos sempre que solicitadas, apesar da atual conjuntura de grande carência de pessoal nas

No entanto, face à relevância destas questões no atual quadro social da Empresa e ao reconhecimento do eminente valor social do exercício da parentalidade, informamos que o seu pedido ficará a aguardar que trabalhadores que estão atualmente em situação de horário flexível ao abrigo do regime de exercício de parentalidade regressem ao horário de trabalho normal, de modo a encontrarmos posteriormente uma solução que permita acolher, mesmo que de forma apenas aproximada, o seu pedido."

1.1.3 Em 07.12.2018, a CITE notificou a entidade empregadora para juntar ao processo comprovativo da data de receção do pedido do trabalhador, cópia do contrato de trabalho do trabalhador, mapa de horários de trabalho da área onde exerce atividade o trabalhador requerente, bem como, eventual apreciação da intenção de recusa pelo trabalhador.

1.1.4 Em resposta remetida à CITE em 11.12.2018 veio a entidade empregadora remeter o solicitado, bem como, esclarecer que: "*até à presente data, o trabalhador não apresentou a eventual apreciação da intenção de recusa à N/carta Ref.^a ..., de 26-11-2018.*"

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68º 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 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 Europeia.

2.4. 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".

2.5. 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.

- 2.6.** 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 *“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).
- 2.7.** 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” recomenda 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 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.
- 2.9.** No âmbito da legislação nacional, tanto a já referida Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho (CT), preconizam 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.

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

alínea b) do artigo 59.º da CRP e o 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.

2.10. 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.

2.10.1. 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.

2.10.2. 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.

2.10.3. 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.

2.10.4. 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 mereça parecer desfavorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão

judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.²

2.11. 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.

2.11.1. 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.

2.12. 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.

2.13. Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos 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 Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

2.14. É doutrina da CITE que no âmbito de um horário flexível é sempre possível a escolha de horas fixas de início e termo do período normal de trabalho diário. E, não raras vezes, tal escolha visa, por um lado, salvaguardar os interesses da entidade empregadora e, por outro, permitir uma melhor articulação entre as responsabilidades familiares e a atividade profissional do/a trabalhador/a.

2.15. Jurisprudência recente, constante do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, Processo n.º 2608/16.3T8MTS.P1, de 02.03.2017, disponível para consulta em www.dgsi.pt acolhe entendimento semelhante:

“Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.

É evidente a relevância dos interesses da autora de preservação da sua rentabilidade económica, bem como a necessidade, para o conseguir, de dispor dos seus trabalhadores, reforçando a presença de trabalhadores nos horários de maior vendas e de mais trabalho, bem como direito da autora de organizar o horário de trabalho dos seus trabalhadores de acordo com as suas necessidades. São constitucionalmente protegidos os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial (cfr. arts. 61º e 80º, nº 1, al. c) da Constituição da República Portuguesa)

Tais interesses e direitos enfrentam porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os supra referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, já que estes se sobrepõem àqueles quando em confronto e que estes só cedem perante aqueles, quando em presença de interesses imperiosos.

E só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excepcionais que não se confundem com a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal.

2.16. Importa esclarecer que o horário de trabalho compreende a definição das horas diárias

de trabalho e dos dias da semana em que se trabalha. Aliás, em contraposição com a definição das horas e dias em que não se trabalha. Consulte-se o disposto no artigo 200.º do Código do Trabalho: "1 - Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.

2 - O horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal.

3 - O início e o termo do período normal de trabalho diário podem ocorrer em dias consecutivos."

- 2.17.** O horário flexível sendo uma modalidade de horário de trabalho comporta a definição prevista no artigo 200.º do Código do Trabalho, completada pelo disposto no artigo 198.º do mesmo diploma, sob a epígrafe "Período normal de trabalho", definindo-o, como o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.
- 2.18.** Com base na definição legal de horário de trabalho tem esta Comissão entendido que o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível apresentado por trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares pode conter a apresentação de um horário diário e de uma distribuição semanal da prestação de trabalho (muitas vezes referido como escolha dos dias de descanso) como sendo, a que para si, representa a organização mais favorável à conciliação que solicita.
- 2.19.** Tal, não significa que a entidade empregadora tenha de aceitar o pedido, ou que tal pedido consubstancie uma alteração unilateral do horário de trabalho. Nos termos da lei, o empregador pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este for indispensável.
- 2.20.** No caso em análise e nos termos da informação junta ao processo pela entidade empregadora, o trabalhador não terá apresentado apreciação à intenção de recusa "N/carta Refª ..., de 26-11-2018". Em rigor, a intenção de recusa junta ao pedido de parecer à CITE tem a referência "N/Ref. ..., de 26/11/2018".

Tendo a referida intenção de recusa sido recebida via postal em 3.12.2018 e a notificação via email ter sido entregue em 26.11.2018, desconhecendo-se a data em que foi lida pelo trabalhador, uma vez que o pedido de parecer à CITE ocorre em 3.12.2018 data

coincidente com a entrega postal registada com o código: ..., não se confirma se foi respeitado o princípio do contraditório, estabelecido no n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 2.21.** Não obstante, importa analisar que o trabalhador solicita a prestação de trabalho de segunda a sexta-feira entre as 9.00h e as 18.00h, por ter um filho de 3 anos de idade e para que *"possa ir busca-lo, de segunda a sexta, e possa aos fins de semana, quando o estabelecimento de infância não labora, poder tomar conta do seu filho.*
O trabalhador pretende acompanhar o percurso escolar da criança, garantindo assiduidade e pontualidade em estabelecimento de infância e poder ter consigo a criança aos fins de semana."
- 2.22.** Perante tal pedido a entidade empregadora considerou que: *"o seu pedido não se enquadra na disciplina legal dos artigos 56.º e 57.º n.º 1 do Código do Trabalho aprovado pela lei n.º 7/2009 de 12 de dezembro, quer por não se tratar de um regime de horário flexível, mas sim de exercício de flexibilização, coincidente com os 1º e 2º turnos do horário normal de trabalho, os quais incluem no final do turno a hora de refeição (de 1h00), quer porque não comprova, nomeadamente que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação."*
- 2.23.** E, ainda assim, vem: *"dar cumprimento ao disposto no n.º 5 do artigo 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, para os devidos efeitos legais."*
- 2.24.** Esclarece-se que a alínea b) i) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho não determina a necessidade de o/a trabalhador/a com responsabilidades familiares comprovar que o filho/a menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação, bastando declarar tal facto.
- 2.25.** Nos termos descritos, por motivo de pedido expresso da entidade empregadora, de emissão de parecer pela CITE face à intenção de recusa do pedido formulado por este seu trabalhador, nos termos do regime previsto no artigo 57.º do Código do Trabalho, e por motivo de se considerar decorrer do pedido formulado pelo trabalhador que o filho vive consigo, pelo menos, ao fim-de-semana, entende-se, no caso em apreciação, incumbir à CITE a emissão do parecer prévio previsto na alínea c) do artigo 3º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

- 2.26. Neste sentido, e na sequência de todo exposto, bem como, da análise da cópia do contrato de trabalho do trabalhador e do mapa de horários de trabalho aplicável aos ..., conclui-se que o trabalhador está vinculado a um período normal de trabalho semanal de 37h20m, em regime de turnos e que os turnos atribuídos pela entidade empregadora têm uma amplitude de 8.00h/dia e um intervalo de descanso de 01h00, com inícios às 6.00h, às 12.05h e as 18.30h.
- 2.27. Efetivamente, o horário requerido 9h00/18h00, não se encontra mencionado no mapa de horários de trabalho remetido a esta Comissão, no entanto, é a própria entidade empregadora que afirma o seguinte: *"informamos que o seu pedido ficará a aguardar que trabalhadores que estão atualmente em situação de horário flexível ao abrigo do regime de exercício de parentalidade regressem ao horário de trabalho normal, de modo a encontrarmos posteriormente uma solução que permita acolher, mesmo que de forma apenas aproximada, o seu pedido."*
- 2.28. Em face do exposto, não resulta do alegado na intenção de recusa que o horário requerido não seja o praticado por outros/as trabalhadores/as *"que estão atualmente em situação de horário flexível ao abrigo do regime de exercício de parentalidade"*, pelo que não será de concluir pela existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço onde exerce atividade o trabalhador requerente que determinam a impossibilidade de conceder o direito ao trabalhador de exercer a sua atividade profissional na amplitude horária por si indicada como a mais favorável à conciliação de que, alega, necessitar.
- 2.29. Naturalmente que, em caso de colisão de direitos ou em caso de existência de períodos de funcionamento que fiquem a descoberto, sem o número necessário de trabalhadores, deverá a entidade empregadora aplicar o previsto no artigo 335.º do Código Civil.
- 2.30. E, naturalmente que, a verificar-se que o trabalhador não vive em comunhão de mesa e habitação com o filho menor, tal não terá de significar que esteja eximido das responsabilidades parentais e que não as deva exercer, nomeadamente, utilizando o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.
- 2.31. Por último, e no que respeita ao prazo eventualmente longo de prestação de trabalho em regime de horário flexível, que poderá durar até aos 12 anos do filho, esclarece-se que, nos termos deliberados no Parecer n.º 70/CITE/2012: *"No que diz respeito, ao prazo,*

eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

3.1. Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pelo trabalhador ..., porquanto, face à factualidade descrita no presente parecer afigura-se existirem outros/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares em regime de horário flexível, cujos horários praticados se desconhece serem, ou não, semelhantes ao solicitado pelo trabalhador objeto do presente parecer o que não permite à CITE concluir que o requerido não se enquadra na organização dos tempos de trabalho em vigor na área onde exerce atividade o trabalhador requerente.

3.2. Recomendar à empresa ..., que elabore o horário flexível requerido pelo trabalhador e promova o 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 artigo 56.º, no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, todos do Código do Trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 19 DE DEZEMBRO DE 2018, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), E 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 PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA:

“Declaração de voto da CGTP no Projeto de Parecer n.º 3699/FH/2018

A CGTP considera que o ponto 2.29 do presente parecer não deve constar do mesmo por causar confusão nos destinatários e poder desvirtuar a decisão final plasmada na conclusão do parecer.

Lisboa 19 de dezembro de 2018”