

PARECER N.º 327/CITE/2017

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

Processo n.º 890/FH/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 02/06/2017, do ..., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ...,

1.2. O trabalhador a exercer funções de ... a exercer funções no ..., solicitou, através de requerimento remetido à entidade empregadora em 16/05/2017, e rececionado em 17/05/2017, a prática de horário flexível, nos termos que se transcreve:

“(...)

1. O requerente é progenitor de dois menores de doze anos, a saber, (...), ambos em frequência escolar e necessitando do correspondente apoio, acompanhamento e assistência;

2. O requerente é igualmente progenitor de uma filha maior de doze anos, a saber, (...) a qual se encontra igualmente em frequência escolar e a necessitar de igual apoio nessa atividade;

3. Os menores frequentam três estabelecimentos de ensino diferenciados, por razões que se prendem com as suas diferenças de idade, sendo que a distância entre os estabelecimentos de ensino dos dois menores de doze anos, é de aproximadamente 12 kms entre si.

4. A progenitora dos menores exerce a sua atividade profissional numa ... onde tem de iniciar impreterivelmente o seu horário de trabalho diário às 08h30, o que torna extremamente complicado ser a progenitora a transportar, de forma atempada, os três filhos às respetivas escolas, no início do dia.

5. No ... — PF001, encontra-se atualmente em vigor o seguinte ciclo de turnos:

TT E MMM E NN FE TT F MMM E N FFF

T — Tarde

M — Manhã

N — Noite

F - Folga

6. Sabendo-se que os turnos da manhã têm início às 06h00 nas primeiras manhãs de cada semi-ciclo e às 07h00 nas manhãs seguintes; que os turnos da tarde se iniciam às 15h00 e terminam às 23h00; e que os turnos da noite decorrem das 23h00 às 07h00, resulta claro que o requerente não consegue assegurar o referido apoio, acompanhamento e assistência aos seus filhos, designadamente no que concerne à necessidade de os transportar para as escolas ao início do dia, caso entre ao serviço no turno da manhã e saia do serviço no turno da noite, nos horários estipulados.

7. Assim, julga-se resultar igualmente clara a verificação de um constrangimento objetivo, a nível pessoal e familiar, impeditivo do cumprimento do horário normal de trabalho do requerente.

8. Face ao exposto, vem-se pelo presente requerer a V. Exas, nos termos da legislação em vigor e pelo prazo correspondente ao período de duração dos factos e circunstâncias que determinam o presente requerimento, mas sempre compreendido nos limites legalmente previstos, a elaboração de um horário de trabalho flexível, sem redução de horário, nos seguintes termos:

Turnos da Manhã — início às 09h00 e termo às 17h00; Turnos da Noite — início às 22h00 e termo às 06h00;

Turnos da Tarde — inalterados com início às 15h00 e termo às 23h00."

1.3. Através de email datado de 25/05/2017, a entidade patronal comunicou a recusa do pedido, em síntese, com os fundamentos seguintes:

"(...)

2. Fundamenta o seu pedido. no facto de ser "progenitor de dois filhos menores de doze anos, (...) ambos em frequência escolar e necessitando do correspondente apoio acompanhamento e assistência"

3. Que o requerente é igualmente progenitor de uma filha maior de 12 anos, a qual se encontra em frequência escolar e a necessitar de igual apoio nessa atividade.

4. Que os menores frequentam três estabelecimentos de ensino diferenciados, por razões que se prendem com as suas diferenças de idades, sendo nua a distância entre os estabelecimentos de ensino dos dois menores de doze anos, é de aproximadamente 12 Kms entre si,

(...)

6. Que no ... - PF00I encontra-se em vigor o seguinte ciclo de turnos: TT F MMM FF N FF TT F M F NN FF

7. Sabendo-se que os turnos da manhã têm início às 06H00 nas primeiras manhãs de cada semi-ciclo e às 07H00 nas manhãs seguintes. que os turnos da tarde se iniciam às 15H00 e terminam às 23H00 e que os turnos da noite decorrem das 23H00 às 07H00, resulta claro que.

o requerente não consegue assegurar o referido apoio, acompanhamento e assistência ao seu filho, designadamente no que concerne à necessidade de os transportar para a escola ao início do dia, caso entre ao serviço no turno da manhã e saia do serviço no turno da noite, nos horários estipulados.

8. Considera assim resultar clara a verificação de um constrangimento objetivo a nível pessoal e familiar, impeditivo do cumprimento do horário normal de trabalho do requerente.

9. Termos em que face ao exposto, requer, "nos termos da legislação em vigor e pelo prazo correspondente ao período de duração dos factos e circunstâncias que determinam o presente requerimento, mas sempre compreendido nos limites legalmente previstos, a elaboração de um horário flexível sem redução de horário nos seguintes termos:

Turnos da Manhã - início às 09H00 e termo às 17H00

Turno da Noite início às 22H00 e termo às 06H00

Turno da Tarde—inalterado com início às 15H00e termo às 23H00.

(...)

22. No caso em apreço o requerente detém a categoria de ... da carreira de ..., decorrente da sua admissão ao 6.º estágio probatório.

23. O requerente está afeto transitoriamente à ..., exercendo as suas funções no ... — ..., conforme despacho 03/DN/2017.

24 Pretende que lhe seja atribuído um horário flexível pelo prezo previsto na lei, sem redução da duração do horário, mas passando o turno da manhã a ter início às 09H00 e termo às 17H00 e o turno da noite tenha início às 22H00 e termo às 06H00, ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, sob fundamento da prestação de assistência inadiável aos filhos menores nascidos respetivamente em 07/03/2007 e 03/12/12012.

25 Dos autos é ainda de salientar, que de acordo com o referido a progenitora do requerente em virtude da sua atividade privada no ..., tem de entrar ao serviço impreterivelmente as 8H30, não estando referenciado se a mesma enquanto trabalhadora requereu ou beneficia de qualquer medida de apoio a assistência aos seus filhos tal como se encontra consignado no Código do Trabalho.

26. Da análise do pedido de horário flexível, importa igualmente ter presente que o ..., tal como já referido é um serviço de segurança que no quadro da política de segurança interna tem como objetivos fundamentais, nomeadamente, controlar a circulação de pessoas nas fronteiras

27 Para a prossecução das atribuições específicas do ... prevê o mapa de pessoal a carreira de ..., a qual integra o corpo especial deste Serviço.

28. As características específicas do serviço no ... explicam que a ... possua um regime estatutário próprio.

29. Assim o ora requerente enquanto ... deverá ter presente que sobre a sua futura carreira impendem os ónus específicos decorrentes do conteúdo funcional legalmente cometido à ..., de onde decorrem direitos inerentes a essa (futura) qualidade.

30. Acresce que. o Posto de ..., unidade orgânica onde o ora requerente desempenha

funções, em virtude do controlo de ... ocorrer necessariamente 24 horas por dia, funciona em regime de turnos permanente total, conforme se encontra previsto na Lei Orgânica do ... e no Regulamento do Trabalho por Turnos da carreira da

31. Sendo que face às especificidades próprias do ... — ..., a adoção de horários flexíveis pelos elementos da ..., tal como informa o Sr. Diretor ... não se coaduna com o regime de funcionamento (por turnos) que ali vigora.

32 Sustentado ainda que `a autorização de um regime de horário flexível aos funcionários implicaria uma perturbação insustentável na sua normal atividade, colocando em sério risco as suas atribuições, que obrigatoriamente têm de ser exercidas ininterruptamente. durante 24 horas´.

33. Sendo de reiterar que o ... é a entidade ..., bem como assumindo as suas obrigações no âmbito ..., nomeadamente tendo em consideração os compromissos que decorrerem da ...

34. Pelo que a gestão dos recursos humanos disponíveis, que se encontram adstritos e em funções no ..., obedece assim a exigências ..., razões de ser do ... enquanto serviço e entidade empregadora e fundamento para a existência de uma Carreira de ..., da qual o requerente faz já parte e que livremente escolheu, bem sabendo das exigências funcionais a que estaria sujeito.

35 De onde decorre na presente situação que para além da natureza das funções dos elementos da carreira de ... do ... não se compadecerem em regra com a atribuição aos agentes de ... de horários flexíveis, existem na situação em análise exigências imperiosas do funcionamento da ... , que acima se deixaram expostas, impedem que o pedido apresentado seja deferido, sob pena de ser colocado em causa o normal funcionamento daquele ... e concomitantemente as atribuições deste serviço no quadro da ... e exigências funcionais para as quais o requerente foi preparado.

36. Face às circunstâncias descritas constata-se que o ora requerente trabalhador é assim um elemento tido por indispensável para a prossecução da atividade do ... não existindo possibilidade de proceder à sua substituição.

1.4. Na apreciação datada de 31/10/2016, e entregue na mesma data, o trabalhador vem alegar o seguinte:

Relativamente ao Despacho da Exma. Sra. Diretora Nacional de 24/05/2017, exarado na informação n.º ..., relativo ao pedido de horário flexível justificado por responsabilidades familiares ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, o requerente vem por este meio apresentar a sua apreciação à intenção de recusa de atribuição do referido horário, designadamente:

1. O pedido de horário flexível apresentado pelo requerente é essencial para efeitos de conciliação da sua vida profissional com a vida familiar, estando em causa um direito constitucional e do exercício do direito de proteção da família;

2. O horário pretendido pelo requerente levou em linha de conta as necessidades funcionais do seu local de trabalho, ... - ..., tentando modificar ao mínimo os horários dos turnos ali estabelecidos, não requerendo nenhuma redução de horário e solicitando as alterações

estritamente necessárias para que lhe seja possível transportar os seus 2 filhos menores de 12 anos e a filha maior de 12 anos às respetivas escolas ao início do dia.

Para que tal seja viável sugeriu, em resumo, entrar 2 horas mais tarde nos turnos da manhã, saindo igualmente duas horas mais tarde nestes turnos, bem como sair uma hora mais cedo nos turnos da noite, sendo que neste caso entraria igualmente uma hora mais cedo nestes turnos da noite.

O horário dos turnos da tarde manter-se-ia inalterado;

(...)

Neste ponto o requerente reforça, nesta apreciação, que a progenitora não requereu nem beneficia de qualquer medida de apoio para assistência aos seus filhos;

5. O requerente mostra disponibilidade para eventuais ajustes no horário requerido no ... - ..., de forma a que este seja compatível com a sua necessidade de transportar os seus filhos às escolas no início do dia;

6. O requerente, enquanto ... da Carreira de ... do ..., está bem ciente das exigências funcionais e dos ónus inerentes a esta carreira, vindo apenas, muito respeitosamente e no âmbito da sua apreciação à intenção de recusa, reiterar o seu pedido e solicitar a reconsideração desta intenção."

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis,

com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

- 2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva é expressamente referido que: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.*
- 2.3. 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."
- 2.4. 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."*
- 2.5. 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. 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/às trabalhadores/as 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.
- 2.7. 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.
- 2.8. 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.

- 2.9.** 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.
- 2.10.** 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.** 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.
- 2.12.** 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 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.
- 2.13.** Em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo

estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a, nos termos dos n.ºs 5 e 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos.

III ANÁLISE

- 3.1 No processo ora em apreciação, o trabalhador solicita trabalhar em regime de horário flexível, no turno da manhã – das 9h00 às 17h00, no turno da noite – das 22h00 às 06h00 e continuar com o mesmo turno da tarde – das 15h00 às 23h00, em concreto, entrar 2 horas mais tarde e sair 2 horas mais tarde, para assim poder transportar os filhos menores ao estabelecimento de ensino.
- 3.2 Em matéria de parentalidade, a LGTFP determina, no seu artigo 4.º, n.º 1, al. c), que é aplicável o disposto no Código do Trabalho e, para o caso em apreciação, releva o disposto no artigo 212.º, n.º 2, al. b) do Código do Trabalho, nos termos do qual o empregador, *na elaboração do horário de trabalho deve facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar*. Ou seja, a lei impõe ao empregador a elaboração de horários de trabalho que deem execução a esse direito constitucional (art.º 59.º CRP). O mesmo decorre do artigo 127.º n.º 3 também do Código do Trabalho, que dispõe que *o empregador deve proporcionar ao trabalhador as condições que favoreçam a conciliação da vida profissional com a vida familiar*.
- 3.3 Nos casos em que o/a trabalhador/a apresente requerimento com base no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, a entidade empregadora deve fundamentar a recusa do horário flexível requerido em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a.
- 3.4 A entidade empregadora indefere o pedido, referindo, que *" os turnos da manhã têm início às 6h00 nas primeiras manhãs de cada semi-ciclo e às 7h00 nas manhãs*

seguintes, que os turnos da tarde se iniciam às 15h00 e terminam às 23h00 e que os turnos da noite decorrem das 23h00 às 07h00," refere ainda que "(...) o período de funcionamento dos ... é de 24 horas (...) sendo-lhes aplicável, necessariamente e por Despacho do ... um regime de horários por turnos, (...)".

- 3.5** Resulta claro que, o serviço onde o requerente desempenha funções funciona em regime de turnos permanente e total, conforme regulamento superior, e de acordo com a entidade empregadora *"o ora requerente abrangido por esta modalidade de horário, e a exercer funções num departamento, que pela sua natureza e missão apenas se coaduna com um funcionamento por turnos, a autorização de um regime de horário flexível aos funcionários que a integram implicaria uma perturbação insustentável na sua normal atividade, colocando em sério risco as suas atribuições que obrigatoriamente têm de ser exercidas ininterruptamente, durante 24 horas."*
- 3.6** Na apreciação, o trabalhador refere, em síntese, que: *"Para que tal seja viável sugeriu, em resumo, entrar 2 horas mais tarde nos turnos da manhã, saindo igualmente duas horas mais tarde nestes turnos, bem como sair uma hora mais cedo nos turnos da noite, sendo que neste caso entraria igualmente uma hora mais cedo nestes turnos da noite. O horário dos turnos da tarde manter-se-ia inalterado. O requerente mostra disponibilidade para eventuais ajustes no horário requerido. (SN)*
- 3.7** O artigo 108.º, n.º 2 da LGTFP aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20/6 estabelece que *o ... deve respeitar os períodos de funcionamento e de atendimento na organização dos horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço. Compete, pois, ao empregador a elaboração dos horários de trabalho, os quais se devem adequar ao funcionamento do serviço.*
- 3.8** Ou seja, a lei exige que, em caso de recusa, o interesse do serviço seja fundamentado em razões imperiosas, e, portanto, a fixação do horário de trabalho de um/a trabalhador/a pela entidade empregadora, conforme é sua competência, deve ter em conta e não por em causa o funcionamento do serviço, cuja regulamentação é definida pela entidade empregadora.

- 3.9 Analisando a resposta da entidade empregadora, verifica-se que apresenta como fundamento a incompatibilidade da existência de horários flexíveis com o funcionamento do serviço, que tem de funcionar em regime de turnos, que é permanente, isto é, em todos os dias da semana, e total, isto é, prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário, conforme dispõe o artigo 116.º da LGTFP.
- 3.10 Os turnos, conforme foi informado pela entidade empregadora, estão regulados pelo Despacho n.º ... do ...e, a ..., onde o requerente presta serviços, *integra algumas das mais relevantes atribuições do ..., executando os objetivos fundamentais deste Serviço no quadro da ...*”
- 3.11 Na verdade, tendo em conta a atividade dos profissionais da categoria do trabalhador requerente, que se concretiza no ..., compreende-se que a entidade empregadora defina horários com entradas e saídas fixas, por forma a saber, em cada momento, que trabalhadores estão em funções, de forma a cumprir as suas atribuições com eficácia.
- 3.12 Compete à entidade empregadora no âmbito das suas competências gestionárias, ponderar todos os direitos e interesses em presença, fazendo a sua apreciação, seriação e compatibilização baseada em razões legais ou fundamentamente ponderosas. E a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar e o correspondente dever do empregador de a promover, impõe que, na elaboração dos horários de trabalho, este o garanta, na medida do que for possível.
- 3.13 Todavia, a elaboração dos horários de trabalho em concreto de cada um/a trabalhador/a não pode afetar o regular funcionamento organizacional, o que, no caso não se verificaria, conforme a entidade empregadora alega e fundamenta, tendo em conta ainda que o trabalhador refere também na apreciação que *“mostra disponibilidade para eventuais ajustes no horário requerido”*.

- 3.14** Acresce que o trabalhador indica no requerimento o início e termo do período normal de trabalho diário não coincidente com o início de qualquer turno, de que resultaria um período de tempo a descoberto entre a hora de início do turno e o início da jornada de trabalho, o qual, a haver plataforma móvel, seria incerto.
- 3.15** Portanto, a entidade patronal demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador, põe em causa o funcionamento do serviço, verificando-se a existência de períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido pelo requerente.
- 3.16** Assim, considera-se que, em concreto, a recusa está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do serviço, nos termos em que é exigido pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

- a)** Emitir parecer prévio favorável à intenção de recusa pela entidade ..., do pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, apresentado pelo trabalhador ..., sem prejuízo do trabalhador poder solicitar um novo pedido de horário flexível de acordo com os turnos existentes na entidade empregadora, ficando legalmente sujeito a nova análise.
- b)** A entidade empregadora, na elaboração do horário de trabalho, deve proporcionar ao trabalhador requerente as condições que permitam a conciliação da sua vida profissional com a vida familiar, nos termos do artigo 127.º n.º 3 e do artigo 212.º n.º 2, al. b), do Código do Trabalho, 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 21 JUNHO, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, COM O VOTO CONTRA DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN), QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO: “A CGTP no processo n.º 890/FH/2017 vota contra o parecer, tendo em conta que não consigo descortinar como não pode ocorrer a reorganização do tempo de trabalho do serviço”.