

PARECER n.º 670/CITE/2017

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 1849-FH/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 08.11.2017 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., profissional de enfermagem, a exercer funções no Serviço

1.1.1 Em 12.10.2017, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos em que se transcreve: *"Serve o presente documento para requerer isenção de serviço noturno e de prestação de serviço em regime de fim-de-semana, de acordo com o Código Trabalho- Artigo 56.º- Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares. A subscritora, portadora do cartão cidadão n.º ... e n.º mecanográfico ..., Enfermeira no Serviço ... — ..., vem por este meio solicitar isenção de serviço noturno e de prestação de serviço em regime de fim-de-semana para responder às necessidades e responsabilidades familiares. Fundamentos do pedido: Tenho um filho menor, nascido em março 2017, presentemente 6 meses, que vive comigo e com meu cônjuge ... também Enfermeiro ... no Serviço de ..., os três em comunhão de mesa e habitação (em anexo envio respetivos comprovativos, cartão de cidadão, carta de condução e cédula de nascimento);- O meu cônjuge ... e pai da criança, Enfermeiro ... no Serviço ..., tem o horário laboral por turnos (roulement) manhãs, tardes, dias e noites de domingo a domingo (em anexo respetivo comprovativo); - Não tenho com quem deixar o meu filho no período noturno e fins-de-semana. Perante o que acabei de afirmar, e ser a realidade presente, necessito desta isenção, dos fins-de-semana e noites livres para acompanhar o meu filho menor e assim melhor exercer os meus deveres de mãe, visto o pai trabalhar por turnos como já foi mencionado.*

Trata-se de um menor que necessita de atenção, acompanhamento na educação e disponibilidade durante o seu crescimento, e não pode ser abandonado durante os períodos noturnos e de fim de semana. De igual modo não dispomos de familiares que o possam fazer, uma vez que todos se encontram ativos, com profissões de responsabilidade. Até ao nascimento do menor, foi possível conciliar o meu horário com o do meu marido ..., porém, no presente momento essa conciliação não se torna compatível, pois não tenho onde e com quem deixar o nosso filho aos fins de semana e noites, razão pela qual se apresenta este pedido. Neste momento, encontro-me a usufruir do horário de amamentação, realizando turnos diurnos de domingo a domingo. Horário este Incompatível com as minhas responsabilidades parentais, pois necessito de trabalhar apenas de segunda a sexta-feira pelos motivos anteriormente referidos. Este pedido terá como término, quando o menor (hoje com 6 meses) completar 12 anos, isto é, em março 2029. O serviço onde eu desempenho as minhas funções, Serviço ..., é um serviço com um horário laboral contínuo. Se por algum motivo se considerar que o serviço onde atualmente desempenho funções é incompatível com a isenção de serviço noturno e de prestação de serviço em regime de fim-de-semana, estou disponível para qualquer transferência onde me seja permitido realizar o horário que preciso para dar assistência ao meu filho menor. Caso se concorde, desde já aproveita o seu consentimento e solicitação para prestar serviço na ... (serviço no qual já trabalhei), ou nono ..., onde se julga tal regime ser compatível com o meu pedido. Desde já me encontro disponível para qualquer esclarecimento. Sem mais assunto de momento".

- 1.1.2** Em 26.10.2017, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu em 03.11.2017, que sucintamente se transcreve: *O(A) trabalhador(a) acima mencionado(a) solicita horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nomeadamente com dispensa de trabalho no período noturno e ao fim-de-semana, ao abrigo do disposto no artigo 56 da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, uma vez que tem 1 (um) filho menor, o cônjuge/pai da criança trabalha por turnos (também no ...), não podendo prestar a devida assistência àquele, e não dispõe de ajuda familiar a esse nível. O referido artigo determina o seguinte: — O trabalhador com filho menor de 12 anos ou*

independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos. 2 — Entende -se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. 3 — 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 de 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. 4 — O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode 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. Face ao exposto, e tendo em consideração o facto do(a) referido(a) trabalhador(a) preencher os requisitos necessários, na medida em que tem um filho menor de 12 (doze) anos, ..., nascido ... de março de 2017, compete ao Conselho de Administração pronunciar-se quanto à possibilidade de apreciar favoravelmente o presente pedido de horário" A trabalhadora ..., profissional de enfermagem deste ..., requereu, através de impresso entregue nestes serviços, em 12 de outubro de 2017, ao abrigo do disposto no artigo 56º da Lei nº 7/2009 (Código de Trabalho), de 12 de fevereiro, horário flexível, com dispensa de trabalho no período noturno e ao fim-de-semana, com os fundamentos contantes do requerimento em anexo.

Verifica-se que a trabalhadora cumpre os requisitos previstos no nº 1 do artigo 562 do Código do Trabalho. ... deliberou não autorizar o pedido de horário flexível da trabalhadora, uma vez que ficará em causa o funcionamento do serviço, tendo em conta a informação da responsável do serviço onde a mesma exerce funções, que esclarece o seguinte: o serviço em questão tem um grupo de 19 enfermeiros, sendo necessários, aos fins-de-semana, 4 enfermeiros de manhã, 4 enfermeiros à tarde, 3 enfermeiros à noite, 3 estão de descanso e 2 de férias ou 3, quando é

preciso cumprir a lei, e estão 2 enfermeiras com dispensa de amamentação, 1 grávida e outra a gozar licença parental; o regulamento de elaboração de horários determina que todos os profissionais tenham 1 folga por mês ao sábado e ao domingo; aos fins-de-semana e nos feriados são necessários 17 enfermeiros por dia, o que significa que, para considerar a isenção de horários nesses períodos à requerente, a restante equipa terá de trabalhar todos os sábados e domingos do ano e efetuar turnos dobrados como manhã e tarde ou tarde e noite aos fins-de-semana, colocando em risco a segurança e qualidade dos cuidados prestados; assim sendo, o serviço não tem possibilidade, neste momento, de garantir isenção de horário aos fins-de-semana nem um horário só com manhãs; no entanto, reconhecendo as dificuldades e os direitos da requerente, o serviço compromete-se a elaborar um horário de trabalho compatível com o do cônjuge, também profissional de enfermagem a exercer funções neste ..., articulando o horário da requerente com o horário do pai do menor; e a articular os fins-de-semana com o horário de trabalho do pai do menor, possibilitando sempre a disponibilidade de um dos progenitores para cuidar do filho. Da decisão foi dado conhecimento à trabalhadora, através do n/ofício n.º17.if, de 26-10-2017, que até à data não se pronunciou sobre o comunicado. Assim, nos termos da legislação em vigor, vimos, pelo presente, submeter à apreciação de V. Exas. o pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares apresentado pela referida trabalhadora, pelo que passamos a informar, nos termos do artigo 572 do Código de Trabalho: • ... é uma entidade ..., sendo a sua atividade principal a prestação de cuidados de saúde com internamento, pelo que labora 24 horas por dia, 7 dias por semana, 365/6 dias por ano, a fim de assegurar a continuidade de prestação de cuidados aos utentes internados, bem como o atendimento no serviço de Urgência; • A totalidade dos trabalhadores da carreira de enfermagem celebra contratos, prevendo a realização de trabalho por turnos em sistema rotativo, tal como se verifica no caso da trabalhadora, a qual celebrou contrato individual por tempo indeterminado, no âmbito do Código de Trabalho, com produção de efeitos a 1 de fevereiro de 2014; • À data do requerimento, o Serviço ..., no qual a trabalhadora está integrada, contava com uma equipa de 19 elementos, 9 com filhos menores, o que representa cerca de 47% da totalidade de colaboradores, pelo que a Responsável do Serviço procura efetuar a distribuição dos períodos de

trabalho (turnos) de uma forma equitativa, tendo em atenção as necessidades que os trabalhadores da carreira de enfermagem transmitem no âmbito do seu direito de conciliação da vida profissional com as responsabilidades familiares; • Por força das restrições orçamentais e gestonárias a que esta entidade se encontra vinculada dada a sua natureza de entidade ..., a substituição da trabalhadora só poderá ocorrer nos termos das alíneas a) a d) do n.º 2 do art.º 140. do Código de Trabalho ou em caso de denúncia do contrato de trabalho pela trabalhadora, carecendo a substituição da trabalhadora, ainda assim, de autorização prévia da tutela; ..., enquanto entidade empregadora, é responsável, nos termos da legislação de proteção da parentalidade, pela conciliação da vida profissional com as responsabilidades familiares de trabalhadores com filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação. Contudo, não poderá ser responsabilizado pelas opções de gestão da vida privada dos seus trabalhadores a que alude a trabalhadora no seu requerimento ;Tendo em consideração os constrangimentos já enunciados na gestão do serviço em que a trabalhadora se encontra e que são transversais a todos os outros serviços da instituição, dada a natureza do serviço por esta assegurado, ressaltamos que a mesma já pratica um horário composto maioritariamente por manhãs e tardes. Face ao exposto, consideramos que ..., num contexto de extrema dificuldade de gestão de recursos humanos, tem procurado respeitar as dificuldades dos trabalhadores, os quais devem estar conscientes de que os respetivos direitos não têm um valor superior aos direitos dos demais. Salientamos: A atividade laboral que a trabalhadora escolheu exercer em contexto ...ar desenvolve-se em regime de laboração contínua, dado que a prestação de cuidados de saúde aos doentes internados não se coaduna com a interrupção dos mesmos no período noturno, feriados e fins-de-semana; ..., enquanto entidade empregadora, desenvolve todos os esforços ao seu alcance para garantir condições de conciliação da vida profissional e familiar. No entanto, não pode deixar de ter em consideração que a sua principal missão é a prestação de cuidados de saúde aos utentes. Ao dispor para qualquer esclarecimento adiciona.”.

1.1.3 Tendo a trabalhadora, recebido a intenção de recusa a 03/11/2017, a

trabalhadora dispôs até ao dia 08/11/2017 para apresentar a sua apreciação, o que não fez.

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) 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

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.
Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

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 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, a trabalhadora requerente pretende o seguinte: *" Não tenho com quem deixar o meu filho no período noturno e fins-de-semana. Perante o que acabei de afirmar, e ser a realidade presente, necessito desta isenção, dos fins-de-semana e noites livres para acompanhar o meu filho menor e assim melhor exercer os meus deveres de mãe, visto o pai trabalhar por turnos como já foi mencionado. Trata-se de um menor que necessita de atenção, acompanhamento na educação e disponibilidade durante o seu crescimento, e não pode ser abandonado durante os períodos noturnos e de fim de semana. De igual modo não dispomos de familiares que o possam fazer, uma vez que todos se encontram ativos, com profissões de responsabilidade."*
- 2.10.** Como fundamento à intenção de recusa a entidade empregadora veio referir que: *" ... deliberou não autorizar o pedido de horário flexível da trabalhadora, uma vez que ficará em causa o funcionamento do serviço, tendo em conta a informação da responsável do serviço onde a mesma exerce funções, que esclarece o seguinte: o serviço em questão tem um grupo de 19 enfermeiros, sendo necessários, aos fins-de-semana, 4 enfermeiros de manhã, 4 enfermeiros à tarde, 3 enfermeiros à noite, 3 estão de descanso e 2 de férias ou 3, quando é preciso cumprir a lei, e estão 2 enfermeiras com dispensa de amamentação, 1 grávida e outra a gozar licença parental; o regulamento de elaboração de horários determina que todos os profissionais tenham 1 folga por mês ao sábado e ao domingo; aos fins-de-semana e nos feriados são necessários 17 enfermeiros por*
- Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

dia, o que significa que, para considerar a isenção de horários nesses períodos à requerente, a restante equipa terá de trabalhar todos os sábados e domingos do ano e efetuar turnos dobrados como manhã e tarde ou tarde e noite aos fins-de-semana, colocando em risco a segurança e qualidade dos cuidados prestados”.

- 2.11.** De acordo com o referido pela entidade empregadora, não é possível aferir quais as exigências imperiosas do funcionamento do Serviço ..., ou quais as razões legais ou contratuais que inviabilizam a conceção do solicitado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, designadamente, com base na simulação de horários junto ao processo com indicação de 22 elementos, não vemos porque não poderá a trabalhadora requerente, usufruir de um horário flexível.
- 2.12.** Esclareça-se que é doutrina unânime 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 pela trabalhadora 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

- 2.13.** Assim, e 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 descurar 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 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.
- 2.14.** Não obstante, e sempre que se justifique e seja devidamente fundamentado, através da indicação de reais limitações do serviço por motivos legais ou contratuais ou perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil (como pode acontecer quando se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho), para que todos os direitos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, deve a entidade empregadora distribuir equitativamente por aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do serviço ao qual estão afetos.⁴
- 2.15.** Na verdade, o ... não consegue fundamentar que a trabalhadora seja insubstituível, nem demonstra quais as razões imperiosas que obstam ao funcionamento do Serviço ..., com a atribuição do requerido horário flexível.

III – CONCLUSÃO

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.”

⁴ O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, disponível em www.dgsi.pt,

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1. Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto não foram concretizadas as exigências imperiosas do funcionamento do Serviço ..., que justificassem a impossibilidade de concessão do horário requerido.
- 3.2. Recomendar ao ..., a elaboração do horário flexível à trabalhadora, nos termos requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e a promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos/as seus/suas trabalhadores/as, 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE DEZEMBRO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP).