

PARECER n.º 281/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 1793/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 02.05.2019, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., a exercer funções no ... de ..., na secção do talho.

1.1.1 A 04.04.2019, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme sucintamente se transcreve:

(...)

" a ponderação e possível aceitação de flexibilidade de horário flexível de forma a prestar assistência imprescindível aos meus dois filhos menores. Este pedido baseia-se no facto de os meus dois filhos estarem totalmente dependentes do meu apoio e acompanhamento, nomeadamente no que respeita no seu transporte à escola e à creche dentro do horário de funcionamento dos serviços. (...) Desta forma, solicito a V. Exas. a elaboração e fixação de um horário de trabalho entre as 9h00 e as 18h00, a partir de 19.05.2019, peço ainda folga fixa ao domingo, pelos motivos acima referidos. (...) Declaro que os filhos vivem comigo em comunhão de mesa e habitação."

1.1.2 Em 24.04.2019, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, conforme sucintamente se transcreve:

(...)

" Vimos por este meio dar resposta à solicitação de V. Exa., expressa em carta por nós recebida em 04 de abril de 2019, em praticar um horário flexível. O seu requerimento, que mereceu a melhor atenção da nossa parte, foi efetivamente por nós recebido o 04 de abril

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

de 2019, tendo sido analisada a sua pretensão em praticar um horário que lhe permita terminar a sua jornada diária até às 18h00, iniciando-a a partir das 09h00, além de exclusão da prática laboral aos domingos. Refere que necessita da atribuição deste horário para que lhe seja possível prestar auxílio às suas filhas menores, uma com 8 anos de idade e outro com 10 meses de idade. Começamos por referir que o que V. Exa. nos apresentou foi um pedido de horário fixo e não um pedido de horário flexível. Em todo o caso, cumpre-nos decidir. Como é do seu conhecimento, existem vários colaboradores no seu local de trabalho, muitos deles com filhos menores de 12 anos. Para que a área onde labora (...) possa funcionar de modo eficaz é necessário que sejam assegurados colaboradores com horário de abertura de loja bem assim como outros com horário de fecho de estabelecimento, em todos os dias da semana. O facto de estarmos perante horários rotativos implica que ao mexer nos horários de um colaborador, isso se vá repercutir nos horários de todos os outros colaboradores da mesma área; Consequentemente, ao abirmos esta exceção à sua situação teríamos de abrir também a todos os colegas que se encontram em situação semelhante o que tornaria praticamente impossível o normal funcionamento e a capacidade de resposta nessa área. Desta forma, a solução encontrada para os nossos colaboradores foram os horários rotativos, o que permite a distribuição mais igualitário do trabalho, de modo o que não sejam sobrecarregados apenas alguns dos colaboradores, tendo assim todos o hipótese de conciliar o vida profissional com o vida pessoal. Resumindo, todos os nossos colaboradores têm de fazer aberturas e fechos, rotativamente, e as folgas ao fim de semana têm igualmente de ser rotativas, isto em abono do bom funcionamento da loja, não nos sendo possível fixar horários. Acresce ao exposto que o período de indisponibilidade para trabalho por si indicado na missiva a que agora damos resposta representa para o estabelecimento onde laboro, o período mais alto de vendas, registando incrementos na ordem dos 50%(cinquenta por cento). Este período representa também o período onde há mais trabalho na secção, já que a preparação, a montagem e a desmontagem de balcões, os cortes, a receção de mercadoria, entre outros, efetuou-se, sobretudo, antes da abertura das portas ao público e depois de estas serem fechadas; Em conformidade com o que foi exposto supra, o pedido por si dirigido é, pois causador de prejuízo sério para a nossa empresa, na medida em que coloca em causa o bom funcionamento da área onde labora, impossibilitando-a de deter o número de colaboradores mínimo poro um funcionamento eficaz e capaz de responder à demanda. Com efeito, se tal horário lhe fosse atribuído, deixaria de poder fazer horários de abertura e de fecho de loja, bem como deixaria de poder trabalhar ao Domingo. Ora, a área do talho é composta por 7 elementos, V. Exa. incluído, sendo que, de entre eles, já existe quem tenha restrições

horários. Com efeito, uma colaboradora beneficia de um horário flexível com distribuição de 4 horas — o PNT acordado - de 2.^a a 6.^a, entre as 13h00 e os 17h00: e aos fins-de-semana e feriados entre as 08h00 e as 20h00. Outra colaboradora beneficia de um horário flexível de 2.^a a 6.^a entre as 8h30 e as 19h00 e aos fins-de-semana e feriados faz o horário que melhor convier à loja. Assim, grosso modo, há dois colaboradores para os horários de abertura A área é assegurada diariamente por 5 colaboradores ficando os restantes 2 elementos em gozo de descanso semanal ou férias. , um para o horário intermédio outros dois para os horários de fecho. Se a V/ Exa. fosse atribuído o horário pretendido o que não se concebe, seriam sempre os mesmos colegas a efetuar as aberturas e os fechos. O que é o mesmo que dizer que estes colegas nunca teriam oportunidade de fazer horários intermédios, os quais seriam sempre feitos por si: o que, como certamente compreenderá, traria uma situação desfavorável aos demais colaboradores da seção, que viam prejudicado a sua elaboração de horários. Adicionalmente, ao fixarmos o seu horário de trabalho nos termos pretendidos, os restantes colaboradores também ficariam sobrecarregados no próprio trabalho, na medida em que, como referimos, os horários que ficam disponíveis são os mais exigentes. O que, também por aqui, não se afigura, de todo, justo. Por outro lado, infelizmente, a possibilidade de transferir V. Exa. de loja, com vista a conseguir satisfazer a V. pretensão, também não se mostra possível. Porquanto não existe na proximidade da loja onde trabalha qualquer estabelecimento próximo do Já que as lojas mais próximas da loja de ... distam mais de 20 kms. Com efeito, a loja ... de ... está a 23 kms, a loja ... de ... está a 21,5 kms e a loja ... está o 21,3 kms. Resta-nos então informar que, pelos motivos acima apresentados é nossa intenção negar a pretensão apresentada por V. Exa. Sendo certo que, iremos tentar, sempre que possível, organizar os horários tendo em conta as limitações que nos foram expostas. Por conseguinte, e com o intuito de anexar ao processo o submeter à Comissão de Igualdade no Trabalho e no Emprego, tem V. Exa. 5 (cinco) dias, a contar da data de receção da presente carta, poro remeter a esta Empresa, coso o pretenda, a sua apreciação dos motivos supra mencionados."

1.1.3 Em 26.04.2019, a trabalhadora apreciou, conforme sucintamente se transcreve:

(...)

"Face ao exposto não concordo com a V.^a apreciação dos factos e de modo a prestar cuidados inadiáveis aos meus filhos menores, reforço a necessidade de fazer o horário solicitado. Referem ainda que na secção onde laboro existem, duas colaboradoras em Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

regime de horário flexível, o que também não é verdade, pois uma das colaboradoras labora na linha de caixa. Referem que diariamente a secção é assegurada por 5 pessoas, o que não se afigura na maior parte dos dias. No que se referem a dizer que seria injusto para os meus colegas eu ter um horário apenas intermédio em folgas e em dias com vários elementos, esse horário estria sempre disponível para rotatividade, referem a impossibilidade de trocar de loja, a qual eu concordo em pleno, mas não referem a possibilidade de transferência dentro da loja, pois desde sempre, a companhia me incutiui o sentido de polivalência, sendo nós várias vezes alocados a outras secções por tempo indeterminado."

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 dispendo, 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

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

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 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, refere o seguinte:

" (...) Desta forma, solicito a V. Exs. a elaboração e fixação de um horário de trabalho entre as 9h00 e as 18h, a partir de 19.05.2019, peço ainda folga fixa ao domingo, pelos motivos acima referidos. (...) Declaro que os filhos vivem comigo em comunhão de mesa e habitação".

2.10. Como fundamento à intenção de recusa a entidade empregadora veio referir que: (...)

"Consequentemente, ao abirmos esta exceção à sua situação teríamos de abrir também a todos os colegas que se encontram em situação semelhante o que tornaria praticamente impossível o normal funcionamento e a capacidade de resposta nessa área. Desta forma, a solução encontrada para os nossos colaboradores foram os horários rotativos, o que permite a distribuição mais igualitário do trabalho, de modo o que não sejam sobrecarregados apenas alguns

dos colaboradores, tendo assim todos o hipótese de conciliar a vida profissional com o vida pessoal. Resumindo, todos os nossos colaboradores têm de fazer aberturas e fechos, rotativamente, e as folgas ao fim de semana têm igualmente de ser rotativas, isto em abono do bom funcionamento da loja, não nos sendo possível fixar horários. Acresce ao exposto que o período de indisponibilidade para trabalho por si indicado na missiva a que agora damos resposta representa para o estabelecimento onde laboro, o período mais alto de vendas, registando incrementos na ordem dos 50%(cinquenta por cento). Este período representa também o período onde há mais trabalho na secção, já que a preparação, a montagem e a desmontagem de balcões, os cortes, a receção de mercadoria, entre outros, efetuou-se, sobretudo, antes da abertura das portas ao público e depois de estas serem fechadas; Em conformidade com o que foi exposto supra, o pedido por si dirigido é, pois causador de prejuízo sério para a nossa empresa, na medida em que coloca em causa o bom funcionamento da área onde labora, impossibilitando-a de deter o número de colaboradores mínimo poro um funcionamento eficaz e capaz de responder à demanda. Com efeito, se tal horário lhe fosse atribuído, deixaria de poder fazer horários de abertura e de fecho de loja, bem como deixaria de poder trabalhar ao Domingo”.

2.11. Notificada para exercer o seu direito à apreciação, a trabalhadora refere muito sucintamente o seguinte:

(...)

“Referem que diariamente a secção é assegurada por 5 pessoas, o que não se afigura na maior parte dos dias. No que se referem a dizer que seria injusto para os meus colegas eu ter um horário apenas intermédio em folgas e em dias com vários elementos, esse horário estria sempre disponível para rotatividade, referem a impossibilidade de trocar de loja, a qual eu concordo em pleno, mas não referem a possibilidade de transferência dentro da loja, pois desde sempre, a companhia me incutiu o sentido de polivalência, sendo nós várias vezes alocados a outras secções por tempo indeterminado”.

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.³⁴

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

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 normal³ 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."

⁴ Refere ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, relativamente ao tempo de trabalho - "*determinação quantitativa da prestação de trabalho*" que "*III. A dimensão temporal da prestação de trabalho de cada trabalhador resulta da conjugação dos seguintes parâmetros: a) A duração convencionada (...) b) O período de funcionamento da organização de trabalho (...) c) O horário de trabalho, que é o esquema respeitante a cada trabalhador, no qual se fixa a distribuição das horas do PNT entre os limites do período de funcionamento. Nos termos da lei, cabe ao empregador estabelecê-lo, com observância dos conditionalismos legais (...). O horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso. (...)*", in DIREITO DO TRABALHO, Almedina, 12ª Edição, janeiro de 2004, págs. 331 a 336.

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. 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.** Por último, e uma vez que o direito à prestação de trabalho em regime de horário flexível poder ser exercido até aos 12 anos do filho menor, esclarece-se que tem sido entendimento desta Comissão o constante do Parecer n.º 70/CITE/2012 que: “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.”
- 2.15.** As razões mencionadas pela entidade empregadora, não se subsumem nas exigências imperiosas do funcionamento da loja, a saber, secção de ..., uma vez que existem outros/as trabalhadores/as, a exercer as mesmas funções, que a requerente, mais se destaca em desacordo com o que é dito pela entidade empregadora, o facto de haver mais trabalhadores e trabalhadoras com filhos menores de 12 anos, não é impeditivo de proporcionar, através da atribuição do horário flexível, a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.
- 2.16.** A propósito da existência de outros trabalhadores ao serviço da mesma entidade empregadora com regime de horário flexível, a CITE tem defendido em diversos pareceres que, tratando-se de um direito atribuído indiscriminadamente a todos os trabalhadores no âmbito da parentalidade, em matéria de conciliação, e desde que reunidos os requisitos legais, não poderá ser condicionado a número máximo de pedidos nem se fazer depender o seu exercício de limites temporais não contemplados pelo legislador. A título de exemplo refere-se o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt, do qual se extraiu o

seguinte excerto: - “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.

2.17. Com efeito, a entidade empregadora, junta um horário, no qual se verifica existirem mais trabalhadoras a exercerem as mesmas funções da trabalhadora. No entanto, não alega os períodos de tempo que, no seu entender, poderiam deixar de ficar convenientemente assegurados. As razões apresentadas pela entidade empregadora não consubstanciam razões imperiosas do funcionamento da loja – ... – secção de ..., não resultando demonstrado objetiva e inequivocamente que o pedido da trabalhadora coloque em causa o funcionamento da mesma. De facto, a entidade empregadora refere existirem mais trabalhadores/as a desempenham as mesmas funções da trabalhadora requerente, nomeadamente são 7 no total, 0 diz quantos/as trabalhadores/as são necessários para os horários existentes, mas não está demonstrada a impossibilidade de substituição da trabalhadora, pela concessão do horário requerido nem que essa atribuição implicaria períodos a descoberto em que não existiria forma garantir o funcionamento da loja, onde está afeta a trabalhadora requerente. Deve assim, ser atribuído o horário requerido à trabalhadora, para esta poder prestar auxílio aos seus dois filhos e assim poder conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar e pessoal, uma vez que o seu marido trabalha fora do país por longos períodos. -

2.18. Colide ainda com o que o legislador entendeu, reiterado pela Relação do Porto ao citar a Relação de Coimbra, que invocou o direito comunitário, no Acórdão datado de 31.01.2017, Proc. n.º 8186/16.6T8CBR.C1, que” : A diretiva 2010/18/EU do

Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença Parental, afirmou a necessidade de garantir que o “ acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades familiares e a parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental”, pode ler-se ainda no mesmo acórdão, “no fundo e quanto em particular, ao regime de horário flexível para pais, ele “retrata uma modalidade de trabalho atípica , válida não só para empregador, mas também para os pais, de forma voluntária e reversível dispõem de um instrumento que pode fazer toda a diferença na qualidade e quantidade da disponibilidade para o acompanhamento do crescimento dos seus filhos numa fase crucial da vida deles, bem como na conciliação da sua vida profissional com a vida familiar e pessoal.” – ut acórdão da Relação do Porto de 18-12-2018, Proc. n.º 798/18.0T8VLG.P1.

- 2.19.** Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento da secção de ... da Loja - ... sita em ..., ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

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 pela trabalhadora ..., porquanto não foram concretizadas as exigências imperiosas do funcionamento da Loja, 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 29 DE MAIO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA 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 CCP (CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL) E DA (CAP) CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL.