

## PARECER n.º 392/CITE/2019

**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 2499/FH/2019

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 21.06.2019, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., a exercer funções de enfermeira, no serviço de ... do ....

1.1.1 A 23.05.2019, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme sucintamente se transcreve:

(...)

*" Eu, Enfermeira a exercer funções no Serviço de ... do ..., venho este meio expor e requerer o seguinte: A requerente, vive em comunhão de mesa e habitação com os seus dois filhos, ..., nascido a 25 de outubro de 2014 e ..., nascida a 21 de outubro de 2018. A requerente encontra-se com horário diurno durante o período de amamentação da menor (09:00/14:00 14:30/19:30) que teve início no dia 19 de março de 2019, estando atualmente a usufruir de Licença de Parentalidade alargada, iniciando novamente funções a 18 de julho de 2019. O meu companheiro está de serviço de acordo com a respetiva escala, efetuado em períodos variável ao longo do dia e de modo irregular ao longo do mês, sabendo apenas o seu horário para o dia seguinte na véspera até às 17:00. Possui apenas uma folga semanal rotativa, podendo ainda ser atribuído um dia complementar de descanso por semana se a respetiva escala de serviço o permitir. O ... encontra-se a frequentar a Pré-Escola que tem como horário de funcionamento das 07h30 às 19h00 de segunda a sexta-feira, encontrando-se encerrado aos fins-de-semana e feriados nacionais e feriado municipal, encerrando também nos dias 24 e 31 de dezembro. A ... irá começar a frequentar a creche após o término da Licença de Paternidade alargada que tem como horário de funcionamento das 07h00 às 19h00 de segunda a sexta-feira, encontrando-se encerrado aos fins-de-semana e feriados nacionais e feriado municipal, encerrando também nos dias 24 e 31 de dezembro. A declarante não possui suporte familiar que possa*

*recorrer para acompanhamento/cuidado dos seus filhos menores, não só em relação aos cuidados básicos diários como também em relação à entrega/recolha do menor em instituição educacional. Não possui também suporte familiar para cuidado dos seus filhos menores enquanto estiver escalada no período noturno e fins-de-semana e feriados, caso o companheiro esteja também escalado nesse horário. Assim, surgem várias dificuldades como o pedido de trocas de serviço à última da hora, uma vez que o meu companheiro só sabe o seu horário para o dia seguinte até às 17:00. Ora a lei repudia este tipo de situação, consagrada expressamente a flexibilidade de horário para trabalhadores que têm filhos com idades compreendidas até aos 12 anos. Vide Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, no n.º 1 do artigo 56.º. Nestes termos e fundamentos e dadas as razões aduzidas, as quais merecem cobertura legal, e tendo em atenção à situação referenciada, com possíveis consequências futuras irreparáveis, agradeço que sejam reunidas todas as condições possíveis, sem que com isso possa causar qualquer prejuízo à Instituição que sirvo, solicito a V.ª Exa. se digne determinar, e me autorizar, para que como mãe, possa realizar horário de manhãs e tardes (8h00-15h00 e 14h00-21h00) durante os dias úteis, para poder educar e acompanhar os meus filhos até estes completarem os 12 anos.”*

**1.1.2** Em 12.06.2019, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, conforme sucintamente se transcreve:

(...)

“Serve o presente e-mail para informar que o seu pedido de horário flexível encontra-se indeferido, de acordo com o despacho do Conselho de Administração de 12/06/2019: “Indeferido atendendo ao elevado número de enfermeiros com flexibilidade de horário e com as circunstâncias informadas pela chefia, designadamente a impossibilidade de incorporar numa equipa em ....” De acordo com o artigo n.º 57.º do Código de Trabalho, se pretender no prazo de 5 dias pode apresentar a sua apreciação por inscrito ”

*“Com as atuais dificuldades devido à restrição da dotação de enfermeiros para a equipa, a existência de sete enfermeiros com filhos com idade inferior a 12 anos, quatro enfermeiros com particularidades físicas que condicionam a aptidão para o trabalho, é difícil assegurar as condições de equidade na realização das escalas, o que irá agravar muito com as condições pretendidas pela Sra. Enf., pelo que deixo a consideração superior sugerindo no entanto a sua substituição na equipa da ... de ... e a sua integração*

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

*numa equipa do ... onde seja possível a realização do horário pretendido."*

*"No tocante ao requisito constante na alínea c), considera-se que em virtude de a requerente se encontrar a cumprir um horário com dispensa de turnos, deverá ser prevista a realização de um intervalo de descanso de forma a que não sejam prestadas mais de seis horas consecutivas, nos termos do disposto no n.º 4, do artigo 56.º do Código do Trabalho; 8-O Serviço de ... do Pólo de ... conta com 16 Enfermeiros, incluindo a requerente, que se encontra em gozo de Licença parental alargada. Três elementos encontram-se dispensados da realização de noites e dois cumprem horário fixo no turno da manhã."*

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

(...)

*"Eu, Enfermeira desta instituição a exercer funções no Serviço de ... do ..., venho por este meio em resposta à Vª Deliberação da reunião de ... de 12 de junho de 2019, expor a V. Exa. o seguinte: A requerente mantém o pedido apresentado, uma vez que o despacho proferido por Vª. Exa. conforme ilustra a vossa Deliberação, não vai ao cumprimento solicitado pela requerente. Contudo, e sem causar qualquer prejuízo à Instituição que sirvo, estarei recetiva a uma transferência de serviço em benefício da Instituição, mantendo o pedido de horário flexível conforme melhor ilustra o requerimento já apresentado em 23 de maio de 2019 ". Realizar o horário de manhãs e tardes (8h00-15h00 e 14h30-21h00) durante os dias úteis, para poder educar e acompanhar os meus filhos até estes completarem a idade de 12 anos..." Conforme consta no artigo 56º do código de trabalho posso estabelecer um período para intervalo de descanso que poderá ser das 12:00 às 12:30 e das 19:00 às 19:30. No entanto e para conveniência do serviço, poderei prescindir do período para intervalo de descanso. Caso não haja acordo entre partes, manter-se-á o pedido e solicita-se que desta forma seja cumprido toda a sua formalidade legal e remeter a entidade externa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego "CITE", para aí melhor apreciação".*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

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

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

*"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.<sup>1</sup>

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

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

**2.6.1.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

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

**2.8.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/às trabalhadores/as com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

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:

*"A requerente encontra-se com horário diurno durante o período de amamentação da menor (09:00/14:00 -14:30/19:30), que teve início no dia 19 de março de 2019, estando atualmente a usufruir de Licença de Parentalidade alargada, iniciando novamente funções a 18 de julho de 2019. O meu companheiro está de serviço de acordo com a respetiva escala, efetuado em períodos variável ao longo do dia e de modo irregular ao longo do mês, sabendo apenas o seu horário para o dia seguinte na véspera até às 17:00. Possui apenas urna folga semanal rotativa, podendo ainda ser atribuído um dia complementar de descanso por semana se a respetiva escala de serviço o permitir. Solicito a V.ª Exa. se digne determinar, e me autorizar, para que como mãe, possa realizar horário de manhãs e tardes (8h00-15h00 e 14h00-20h30) durante os dias úteis, para poder educar e acompanhar os meus filhos até estes completarem os 12 anos".*

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

(...)

"Indeferido atendendo ao elevado número de enfermeiros com flexibilidade de horário e com as circunstâncias informadas pela chefia, designadamente a impossibilidade de incorporar numa equipa em ..." De acordo com o artigo n.º 57.º do Código de Trabalho, se pretender no prazo de 5 dias pode apresentar a sua apreciação por inscrito", "Com as atuais dificuldades devido à restrição da dotação de enfermeiros para a equipa, a existência de sete enfermeiros com filhos com idade inferior a 12 anos, quatro enfermeiros com particularidades físicas que condicionam a aptidão para o trabalho, é difícil assegurar as condições de equidade na realização das escalas, o que irá agravar muito com as condições pretendidas pela Sra. Enf., pelo que deixo a consideração superior sugerindo no entanto a sua substituição na equipa da ... de ... e a sua integração numa equipa do ... onde seja possível a realização do horário pretendido"

**2.11.** Notificada para exercer o seu direito à apreciação, a trabalhadora refere muito

sucintamente o seguinte:

(...)

“Realizar o horário de manhãs e tardes (8h00-15h00 e 14h00-20h30) durante os dias úteis, para poder educar e acompanhar os meus filhos até estes completarem a idade de 12 anos...” Conforme consta no artigo 56º do código de trabalho posso estabelecer um período para intervalo de descanso que poderá ser das 12:00 às 12:30 e das 19:00 às 19:30. No entanto e para conveniência do serviço, poderei prescindir do período para intervalo de descanso. Caso não haja acordo entre partes, manter-se-á o pedido e solicita-se que desta forma seja cumprido toda a sua formalidade legal e remeter a entidade externa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego CITE.”

- 2.12.** 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](http://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.
- 2.13.** 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 diário<sup>2</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>34</sup>

- 2.14.** 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

---

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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<sup>3</sup> 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."

<sup>4</sup> 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.

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.

- 2.15.** 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.”
- 2.16.** Com efeito, na intenção de recusa, é indicado, o número de enfermeiros/as necessários e existentes no serviço de ..., em número de 16, no entanto não são enumerados quantas e quantos são necessárias para assegurar a respetiva distribuição pelos períodos de funcionamento do serviço: manhã, tarde e noite, bem como não logra demonstrar qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, bem como os horários que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis para a aplicação do horário pretendido por esta trabalhadora, pelo que e mais uma vez não estão demonstradas as exigências imperiosas do funcionamento do serviço de ....
- 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 do serviço, não resultando demonstrado objetiva e inequivocamente que o pedido
- Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: [geral@cite.pt](mailto:geral@cite.pt)

da trabalhadora coloque em causa o funcionamento do mesmo. De facto, a entidade empregadora refere existirem mais trabalhadores/as a desempenham as mesmas funções da trabalhadora requerente, nomeadamente são 16 no total, 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 do serviço de ..., 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 do serviço de ..., 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 serviço de ..., 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 17 DE JULHO 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) e DA CCP (CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL).***