

PARECER n.º 20/CITE/2020

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 5386/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 18.12.2019, da ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, ..., a exercer funções de Agentes de viagens, na empresa suprarreferida.

1.1.1 A 04.12.2019, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme sucintamente se transcreve:

(...)

“Eu, Agente de viagens, a exercer funções na empresa há 2 anos e 8 meses, em regime de contrato efetivo, venho por este meio solicitar a V. Exa. que me seja concedida autorização para exercer funções em horário flexível, entre as 7h00 e as 20h00 que se restrinja aos dias úteis, ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº7/2009, até o meu filho perfazer 12 anos de idade, ou seja, 05/05/2031. Sou mãe de 1 criança atualmente com quase 7 meses de idade, que vive comigo e com o pai em regime de comunhão de mesa e habitação. O meu companheiro e pai do meu filho, ..., Empregado hoteleiro, trabalha em regime de horário por turnos, abarcando horário diurno e noturno, incluindo fins-de-semana (comprovativo em anexo), realizando serviços remunerados que são escalados e informados 8 dias antes do serviço. Este requerimento tem como finalidade manter a organização familiar conjugal e o acompanhamento e desenvolvimento da criança, principal beneficiária desta condição.”

1.1.2 Em 10.12.2019, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, conforme sucintamente se transcreve:

(...)

“Acusamos a receção do pedido de alteração do horário de trabalho enviado por e-mail no dia 3 de dezembro de 2019, o qual mereceu a nossa melhor atenção e análise. O horário pretendido por si, é um horário, entre as 7h00 e as 20h00, de segunda a sexta feira, pelo prazo de 11 anos e meio até o seu filho perfazer 12 anos (atualmente com 7 meses). No entanto, o horário de trabalho da empresa para todos os trabalhadores na mesma categoria e funções (21 trabalhadores inclusive). Técnico de Turismo de 1, letra E do CCT entre a APAVT e o SIMAMEVIP, é realizado por turnos rotativos de segunda a domingo, das 7h00 às 15h00 e das 15h00 às 23h00 no nosso escritório, e caso seja em cliente, o período de funcionamento é mais extenso o que implica turnos entre as 6h00 e as 00h30. Ora, no pedido que nos endereçou, apesar de dizer que pede um horário flexível, a verdade é que pede um horário fixo, dada a impossibilidade de alteração de turnos. Ademais, o horário que nos solicita tem implícita a determinação, por si, dos dias de descanso semanal ao sábado e ao domingo, na medida em que pretende prestar trabalho, somente, de segunda a sexta-feira, quando na verdade foi contratada para exercer funções no horário por turnos de segunda a domingo. Resumindo, a comunicação por si entregue, não constitui um pedido de horário flexível, mas sim, um pedido de alteração do horário contratado, ou seja, pede um horário fixo, de segunda a sexta para os próximos 11 anos e meio. Assim, face ao pedido nos termos em que é por si formulado, e ao horário de trabalho executado pela nossa empresa, o mesmo não se enquadra no disposto no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho. Ora, nos termos do n.º 1 do artigo 56.º do Código do trabalho, o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito. Já no que toca à alteração do horário de trabalho, nos termos do disposto no artigo 217.º do Código do Trabalho, só pode ocorrer mediante acordo das partes. Motivo pelo qual a nossa empresa rejeita o seu pedido. Caso entendêssemos que apenas pretende um horário flexível, dispõe o n.º do artigo 56.º do Código do Trabalho, que o horário flexível é “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho”. E o artigo 57.º, n.º 1, alínea a) e b) do Código do Trabalho dispõe que o trabalhador apresente no seu pedido de horário flexível os seguintes elementos: a) indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável; e b) Declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação. E ainda que respeite o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador (alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT) Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da atividade. Mas desde que o faça dentro de uma certa margem de tempo definida pelo empregador. No entanto, aquilo que fez na sua comunicação, foi inverter este procedimento, ou seja, indicou, de imediato, o intervalo exato dentro do qual pretende

que o horário seja elaborado (sem os fins-de-semana), retirando ao empregador o direito que tem de ser ele a estabelecer o horário de trabalho. Assim, nos termos em que pretende concretizar o seu horário de trabalho, retiraria ao empregador a margem para intervir na elaboração do horário de trabalho, quando nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 56 do Código do Trabalho, é ao empregador que cabe a elaboração do horário. Em suma, se conclui que mesmo que se entendesse que pretende a aplicação de um horário flexível, temos que concluir que o teor da sua comunicação não se subsume ao regime previsto nos artigos 56 e 579 do Código do Trabalho, pelo que, o seu pedido não se enquadra na disciplina legal emergente das referidas normas. Por outro lado, pede a alteração do horário de trabalho quanto ao regime de folgas, ou seja, pretende folgar durante o período de 11 anos e meio, ao sábado e ao domingo. Acontece que o horário flexível não mexe com o regime das folgas estabelecidas pelo empregador. Apenas mexe com os períodos de início e de termo da jornada de trabalho. Aliás, neste sentido vai o Tribunal da Relação de Lisboa, em acórdão proferido a 28.05.2016, onde se decidiu que “se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (ort.º 56º, n.2 3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.º 56.º N.º3, alíneas o), b) e c) e n.2 4). Não é o caso dos autos, cima vez que a A. pretende ser e/o própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito; muito menos lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar — o horário flexível diz respeito aos limites diários”. Neste sentido também vai o Tribunal Judicial do Porto, 5,9 Secção do Trabalho, J2, em 14.10.2016, que aderiu à tese do Tribunal da Relação de Lisboa em 18.05.2016, tendo acrescentado que “do disposto, resulta que para além da circunstância de estar em causa o próprio funcionamento do empresa, não nos podemos alhear-nos da circunstância de existirem outras trabalhadores nas mesmas circunstâncias e que desse modo não poderiam, au ficariam muito limitados o folgar aos sábados e domingos, o que levaria a um tratamento diferenciado e discriminatório relativamente à Ré. Em síntese, se conclui que o pedido de folgas fixas ao sábado e domingo não se enquadra no regime de horário flexível, motivo pelo qual o teor da sua comunicação não se subsume ao regime previsto nos artigos 56 e 57.º do Código do Trabalho, pelo que o seu pedido não se enquadra na disciplina legal emergente das referidas normas. Ao pretender um horário fixo, com folgas fixas ao sábado e domingo, tudo pelo prazo de 11 anos e meio até ao seu filho fazer 12 anos, e tal como vamos agora explicar, a empresa não tem os meios técnicos para responder ao seu pedido, tal como é efetuado. A sua categoria profissional é de Técnico de Turismo de 1, letra E do CCT entre a APAVT e o SIMAMEVIP, com as seguintes funções:

a) Contactar diretamente com o público e promover a venda dos serviços e/ou organizar

viagens individuais ou em grupo com a responsabilidade sobre a sua execução técnica; b) Orçamentar grupos de importação, exportação ou locais, fazer as respetivas reservas e elaborar os respetivos documentos de viagem; c) Executar serviços programados por outrem, proceder a todas as reservas e elaborar os respetivos documentos de viagem; d) Controlar as reservas de grupos programados e/ou elaborar os respetivos documentos de viagem; e) Coadjuvar os profissionais definidos nas alíneas anteriores e/ou executar serviços de carácter específico de atividade turística, incluindo passaportes; f) Poder operar com terminais de computador após formação adequada. Ora, em termos de organização da nossa empresa, e como bem sabe, o horário de funcionamento é entre as 7h00 e as 23h00, todos os dias do ano, incluindo feriados, sendo necessário trabalhadores alocados em turnos rotativos de 8 horas por dia, de segunda-feira a domingo. Como o nosso período de funcionamento é superior a 8 horas diárias, obriga-nos a organizar horários diferenciados para os trabalhadores que ali prestam trabalho, única forma de assegurar que são respeitados os limites máximos do período normal de trabalho diário e, simultaneamente, qua as necessidades de trabalho são garantidas durante todo o seu período de funcionamento. Ainda em termo organizacionais, os turnos podem ser implementados, consoante as expectativas da clientela que possua horário de funcionamento superior, como acontece com o cliente atual que funciona das 6h00 às 00h30. Com efeito, o horário pretendido completamente incompatível com o exercício das suas funções. Ao acima referido acresce que atribuir um horário diurno fixo, com os dias de descanso semanal ao sábado e ao domingo, e sem a prestação de trabalho nos dias feriados, iria colidir com os direitos dos restantes membros da equipa, impedindo-os de usufruir dos fins-de-semana e de alterarem, de forma mais equitativa. O que significaria, em termos práticos, que para que deixe de trabalhar aos fins-de-semana e feriados, pelo período de 1]. anos e meio, obrigaria a empresa a contratar outro trabalhador para suprir as deficiências que esse esquema laboral traria para a empresa. No entanto, à empresa não lhe é possível essa contratação, bem como não lhe é exigível. Efetivamente, para a implementação do horário flexível ou do horário fixo, a empresa não é obrigada a incorrer em custos extra com a contratação de trabalhadores. Perante o anteriormente exposto se conclui que o seu pedido simultâneo, não se enquadra num pedido de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, bem como colide com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, e como tal não é aceite.”

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 (EU) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as "políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres" (Considerando 6), que "a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres" (Considerando 10).

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) 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 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. A trabalhadora solicita o seguinte horário:

" que me seja concedida autorização para exercer funções em horário flexível, entre as 7h00 e as 20h0h que se restrinja aos dias úteis, ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº7/2009, até o meu filho perfazer 12 anos de idade."

2.10. Como fundamento à intenção de recusa a entidade empregadora veio referir que: *"O horário pretendido por si, é um horário, entre as 7h00 e as 20h00, de segunda a sexta feira, pelo prazo de 11 anos e meio até o seu filho perfazer 12 anos (atualmente com 7 meses). No entanto, o horário de trabalho da empresa para todos os trabalhadores na mesma categoria e funções (21 trabalhadores inclusive). Técnico de Turismo de 1, letra E do CCT entre a APAVT e o SIMAMEVIP, é realizado por turnos rotativos de segunda a domingo, das 7h00 às 15h00 e das 15h00 às 23h00 no nosso escritório, e caso seja em cliente, o período de funcionamento é mais extenso o que implica turnos entre as 6h00 e as 00h30".*

2.11. 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

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

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.

- 2.12.** 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 descuidar 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.
- 2.13.** 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."
- 2.14.** Na intenção de recusa, é também referido pela entidade empregadora que: "*Ora, no pedido que nos endereçou, apesar de dizer que pede um horário flexível, a verdade é que pede um horário fixo, dada a impossibilidade de alteração de turnos. Ademais, o horário que nos solicita tem implícita a determinação, por si, dos dias de descanso semanal ao sábado e ao domingo, na medida em que pretende prestar trabalho, somente, de segunda a sexta-feira, quando na verdade foi contratada para exercer funções no horário por turnos de segunda a domingo. Resumindo, a comunicação por si entregue, não constitui um pedido de*
- Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

horário flexível, mas sim, um pedido de alteração do horário contratado, ou seja, pede um horário fixo, de segunda a sexta para os próximos 11 anos e meio."

- 2.15. 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. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.
- 2.16. Refira-se ainda que, o horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de ser realizado um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, na medida em que naquele tipo de horário, o/a trabalhador/a poderia não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código
- 2.17. Quanto ao conceito de horário flexível, refira-se também o entendimento da jurisprudência patente no Acórdão da Relação do Porto, de 02.03.2017, de que se transcreve o seguinte excerto: - "(...) entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o artigo 56.º, n.º 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo." (negrito e sublinhado nossos).
- 2.18. Verifica-se, pois, da análise da intenção de recusa, existirem mais trabalhadores/as a exercer funções que a ora requerente, nomeadamente poderão ser 21, no

entanto 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.

- 2.19.** Uma vez que não estão demonstradas as razões imperiosas do funcionamento do serviço, entende-se que deve assim, ser atribuído o horário requerido à mesma, para esta poder prestar auxílio ao seu filho e assim poder conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar e pessoal.
- 2.20.** Colide ainda esta intenção de recusa 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.
- 2.21.** Face ao que antecede, reitera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do serviço onde está adstrita a trabalhadora, 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, pelo que deve ser atribuído o horário flexível à trabalhadora, nos termos por si indicados, para poder conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar e pessoal, conforme requerido. -

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 onde a trabalhadora ... está afeta, 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 8 DE JANEIRO DE 2020, 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 CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP).