

## PARECER N.º 246/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 1848-FH/2020

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 08.04.2020, pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador, ..., ... na ...

1.1.2. Em 09.03.2020, o trabalhador solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme muito sucintamente se transcreve:

*“Conforme é do V/ conhecimento fui admitido na V/ empresa em março de 2011 para exercer as funções profissionais de ..., que sempre procurei desempenhar com enorme zelo e profissionalismo e, como sabem, sempre colaborei com V. Exas. quando solicitado. Ora, por motivo de ter uma filha menor, com 9 anos de idade, solicito a V. Exas. que me autorizem a trabalhar em regime de horário flexível, conforme o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho. Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais pretendo usufruir do regime referido até a minha filha completar 12 anos de idade {cfr. o disposto no n.º 1 do artigo 56.º do CT e na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do CT}. Remeto ainda, em anexo, atestado emitido pela Junta de Freguesia onde reside, na qual consta que a minha filha vive comigo em comunhão de mesa e de habitação {cfr. o disposto na alínea b) do artigo 57.º do CT}. Por último e, uma vez que se entende por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de horário de trabalho, solicitava a V. Exas. que tivessem em conta na elaboração do meu horário de trabalho que o mesmo fosse de terça a sábado, com dias de descanso semanal ao domingo e segunda feira, sendo que, as terças e quartas horário seja das 00:00 às 08:00 horas e, de quinta a sábado, das 07:30 às 16:00 horas.”*

1.1.3. Em 30.03.2020, a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a intenção de recusa, a qual se transcreve:

(...)

*“Antes de mais, cumpre informar que a ... pauta-se pelo rigoroso cumprimento e respeito pelos direitos e garantias de todos os seus trabalhadores, designadamente ao nível dos direitos relacionados com o exercício da parentalidade. Isto posto, passemos à análise da pretensão formulada por V/ Exa. na comunicação supra identificada. Sobre a epígrafe de “Pedido para trabalhar em regime de horário flexível V/Exa solicitou, por comunicação datada de 09 de março de 2020, autorização para trabalhar no que designou por regime de horário flexível. Para o efeito descrito em 3., V. Exa. apresentou como critérios a ter em causa na elaboração do seu horário flexível as seguintes condições: “que o mesmo fosse de terça a sábado, com dias de descanso semanal ao domingo e segunda feira, sendo que, as terças e quartas feiras o horário seja das 00:00 as 08:00 horas e, de quinta feira a sábado, das 07:30 às 16:00 horas. Resulta da formulação da sua pretensão que, apesar de intitular a mesma de “Pedido para trabalhar em regime de horário flexível”, esta consubstancia na realidade um pedido de horário fixo. Como é do conhecimento de V. Exa., o horário de trabalho na ..., para a sua categoria profissional e realizado por turnos rotativos de segunda a domingo. A rotatividade de turnos dos funcionários que, na atividade ..., trabalham na receção é de uma exigência imperiosa do funcionamento destas empresas. O horário que nos solicita tem implícita a determinação, por si, dos dias de descanso semanal ao domingo e segunda-feira, na medida em que pretende prestar trabalho, somente, de terça a sábado; Isto, não obstante, ter sido contratado para exercer funções no horário de segunda a domingo. Caso entendêssemos que V. Exa apenas pretende um horário flexível, dispõe o n.º 2 do artigo 56.º do CT 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 dispõe o artigo 57.º, n.º 1, alínea a) e b), que o trabalhador apresente no seu pedido de horário flexível os seguintes elementos:*

- a) indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável; 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 poderia escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que o faça dentro de uma certa margem de tempo definida pelo empregador. No entanto, aquilo que V. Exa. 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, 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, V. Exa. retiraria ao empregador a margem para intervir na elaboração do horário de trabalho; Quando nos termos legais é ao empregador que cabe a elaboração do horário nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho. Acresce que, ao solicitar que "... as terças e quartas feiras o horário seja das 00:00 as 08:00 horas e, de quinta feira a sábado, das 07:30 as 16:00 horas" no total de horas semanais trabalhadas ascenderia a 41,30 h, isto é superior ao limite legal de 40 horas semanais. Tendo em consideração que o horário solicitado é fixo, e nada é dito quanto a períodos de descanso que eventualmente compensariam o acréscimo de trabalho semanal, Nomeadamente para permitir o período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme o n.º 4 do artigo 56.º do código de trabalho; Desta forma, se implementada a formulação apresentada por V. Exa., e tendo em conta que, como empregador de boa fé rigoroso cumpridor das leis respeitantes ao direito de trabalho, a ..., não aceita prestação de trabalho suplementar não remunerado; 22. O pedido formulado por V. Exa. consubstancia também um pedido de trabalho suplementar, que nada tem a ver com a pretensão de um horário flexível, e que; Pela sua natureza permanente, violaria as normas relativas ao período normal de trabalho bem como as relativas ao período de descanso. Face ao exposto, e considerando que; A pretensão de V. Exa. não configura um "Pedido para trabalhar em regime de horário flexível, mas sim um pedido de horário fixo. A implementação de um horário para apenas um trabalhador nas condições requeridas iria colocar em risco o funcionamento da empresa; porventura obrigando a empresa a contratar novo funcionário para preencher as lacunas no horário, situação e impraticável para a empresa. E verificando-se que o horário pretendido ultrapassa os limites legais do tempo semanal de trabalho; E intenção da ..., recusar o pedido realizado por V. Exa. Sem prejuízo do exposto poderia V. Exa. pronunciar-se sobre a intenção de recusa*

*nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do trabalho. Bem como proceder a um novo pedido tendo em conta os horários praticados na empresa, nomeadamente os turnos e folgas rotativas. Observando os limites do tempo de prestação de trabalho e períodos de descanso”.*

## **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.<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 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, o trabalhador requerente, solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos: *“ uma vez que se entende por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de horário de trabalho, solicitava a V. Exas. que tivessem em conta na elaboração do meu horário de trabalho que o mesmo fosse de terça a sábado, com dias de descanso semanal ao domingo e à segunda feira, sendo que, as terças e quartas horário seja das 00:00 às 08:00 horas e, de quinta a sábado, das 07:30 às 16:00 horas.”*
- 2.10. Como fundamento à intenção de recusa a entidade empregadora veio referir que: *“Quando nos termos legais é ao empregador que cabe a elaboração do horário nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho. Acresce que, ao solicitar que” ... as terças e quartas feiras o horário seja das 00:00 as 08:00 horas e, de quinta feira a sábado, das 07:30 às 16:00 horas” no total de horas semanais trabalhadas ascenderia a 41,30 h, isto é superior ao limite legal de 40 horas semanais.”*
- 2.11. *Fundamenta ainda a entidade empregadora a sua intenção de recusa, afirmando: “veio*

---

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

referir que: “O pedido formulado por V. Exa. consubstancia também um pedido de trabalho suplementar, que nada tem a ver com a pretensão de um horário flexível, e que; pela sua natureza permanente, violaria as normas relativas ao período normal de trabalho bem como as relativas ao período de descanso. Face ao exposto, e considerando que; A pretensão de V. Exa. não configura um “Pedido para trabalhar em regime de horário flexível, mas sim um pedido de horário fixo.”

- 2.12.** Esclareça-se que é doutrina 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>

---

<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 suprarreferido, 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*”  
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)

- 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. 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.** Assim o trabalhador requer um horário flexível, numa abrangência horária entre as 00.00h e as 16.00h, respeitando desta forma na íntegra as horas de trabalho para que foi contratado, já que na loja se pratica o horário que o mesmo solicita, conforme confirma na intenção de recusa, no entanto, a entidade empregadora não juntou nenhum mapa de horários, para podermos verificar, se efetivamente como alega o trabalhador pratica horas a mais.
- 2.15.** Em sede de apreciação a trabalhadora, refere, que o seu pedido, não põe em causa o funcionamento da área da pele, à qual está afeta, nomeadamente porque além de serem 9 funcionários/as, os colegas das demais áreas também podem, se necessário, ajudar no atendimento aos clientes.
- 2.16.** Em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora, não menciona qualquer razão imperiosa, que obste à atribuição deste horário flexível, ao trabalhador, ora requerente, nomeadamente, não envia nenhum horário, para se poder verificar, se efetivamente ficam períodos a descoberto, não sabemos se há mais funcionárias, a exercerem as mesmas funções do trabalhador, a entidade empregadora não cuidou elencar e nem tão pouco demonstrar, nos termos da lei,

---

*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.*

reais razões imperiosas que obstem, á atribuição, deste horários para fins de conciliação.

- 2.17.** Dúvidas não temos, que, a entidade empregadora, ao não juntar quaisquer horários, acaba por não referir, 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 ao qual este trabalhador está adstrito, não resultando demonstrado objetiva e inequivocamente que o seu pedido coloque em causa o funcionamento do mesmo. A entidade empregadora, não menciona, como razão imperiosa, a existência ou não de mais trabalhadores/as, que podem assegurar horários existentes, não estando desta forma demonstrada a impossibilidade de substituição do trabalhador, pela concessão do horário requerido nem que essa atribuição implicaria períodos a descoberto em que não existiria forma garantir o funcionamento do serviço. Deve assim, ser atribuído o horário requerido ao trabalhador, para que este possa prestar auxílio à sua filha, a qual como o mesmo menciona, no seu pedido inicial, vive consigo em comunhão de mesa e habitação, pois, só assim, conseguirá conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar e pessoal.
- 2.18.** Quanto ao argumento, aduzido pela entidade empregadora, para a não atribuição deste horário, firmando a mesma que o pedido da trabalhadora, não se subsume, num pedido de horário flexível nos termos, dos artigos 56.º e 57.º do Código do trabalho, colide com o entendimento jurisprudencial, reiterado no douto Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), que: - "(...) 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."

- 2.19.** Mais recentemente também o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9.T8STB.E1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), que sobre o conceito de horário flexível discorre o seguinte: “Apesar do horário solicitado ter horas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do filho menor (...). E esta é a essência da definição de horário flexível.”
- 2.20.** Também a 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, conclui-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento, do serviço onde o ora trabalhador exerce funções, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este 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 pelo trabalhador, ..., porquanto não foram concretizadas as exigências imperiosas do funcionamento do serviço pertencente à ..., que justificassem a impossibilidade de concessão do horário requerido pela trabalhadora, para efeitos de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.
  
- 3.2. Recomendar à ..., 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 DA CITE DE 29 DE ABRIL DE 2020,  
CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE  
QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS 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).**