

PARECER N.º 44/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, 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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 39/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 04.01.2019, através de carta registada com AR, da entidade empregadora ..., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções em estabelecimento comercial pertença daquela, para efeitos de emissão de parecer nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, conforme se transcreve:

“Exmos. Senhores,

Em cumprimento do disposto no artigo 57.º do Código de Trabalho, a sociedade ..., NIF (...), com sede na Avenida da ..., ..., vem pela presente missiva comunicar a V. Exas. a intenção de recusar o pedido em assunto, apresentado pela trabalhadora ...

Para o efeito juntamos em anexo o referido pedido da trabalhadora e o fundamento da intenção de recusa. Entretanto a trabalhadora informou que tinha alterado a sua morada e não teria recebido a resposta da Empresa, pelo que reenviamos a mesma para a morada indicada.

Não obtivemos até à data resposta da trabalhadora.

Mais esclarecemos que a trabalhadora está a desempenhar as suas funções, temporariamente, numa loja na qual a Empresa não tem estrutura de recursos humanos que possibilite outra gestão de horários, a que esta obrigada também contratualmente com o próprio centro comercial. Conforme indicamos na resposta, compromete-se a empresa a reavaliar enquadramento do pedido quando a trabalhadora reintegrar o local de trabalho original.

(...)

Sem outro assunto de momento, subscrevemo-nos com os melhores cumprimentos,

Departamento Jurídico”.

1.2. O pedido de horário flexível da trabalhadora, datado de 26/11/2018, foi formulado nos termos que se transcrevem:

“Exmos. Senhores:

1. A requerente trabalha para a “...” há doze (12) anos, desde 10 de maio de 2006, exercendo as funções de *caixeira*.
2. A requerente exerce, atualmente, as suas funções na Loja “...” do “...”, sendo que o horário de trabalho é compreendido entre as 10 horas e as 23 horas (em regime de horário por turnos).
3. Destarte, é de fácil perceção que vezes há em que a trabalhadora exerce as suas funções em regime de “trabalho noturno”, conforme preceitua o artigo 223.º e seguintes do Código do Trabalho.
4. Posto isto, compete informar que a trabalhadora é mãe de um menor de quatro (4) anos, (...), pelo que encontra-se em idade escolar, cumprindo um horário compreendido entre as 9h horas e as 19h horas.
5. Ora, para que o menor cumpra o horário de entrada na escola existe um processo prévio que vai desde o “acordar /levantar” ao “levar a menor a escola”.
6. Nesta senda, afirma-se, por ser verdade, que as responsabilidades parentais recaem sobre a progenitora do menor, porquanto os “*poderes-deveres*” sobre o menor são da responsabilidade única e exclusiva da trabalhadora, uma vez que a mesma é divorciada do pai do menor e é com ela que este reside habitualmente.
7. Destarte, “todas” as responsabilidades tangentes ao dia-a-dia do menor recaem essencialmente sobre a trabalhadora, que não só tem que ter a

capacidade de ser mãe e pai ao mesmo tempo, como não pode descuidar do seu trabalho para o sustento do seu agregado familiar.

8. Veja-se que a aqui requerente não tem qualquer tipo de apoio externo, sendo puramente ela quem "toma as rédeas" (perdoe-se o plebeísmo) do seu agregado familiar, constituído por ela e pelo seu filho menor.

9. Note-se que, ao ter que trabalhar em período noturno, a mesma vê-se absorta para uma difícil decisão, que se ramifica, por um lado em deixar o filho sozinho em casa durante a noite, situação que só teoricamente se coloca, uma vez que, qualquer pessoa, mesmo sem filhos, sabe que não se pode deixar uma criança de quatro anos sozinha, muito menos à noite; ou, por outro, deixar o trabalho.

10. Informa-se, por ser verdade, que, nos dias em que tem que trabalhar em período noturno, a trabalhadora sai de casa para trabalhar por volta das 18 horas e sai do trabalho as 23 horas.

11. Questiona a trabalhadora do seguinte: quem fica com o filho desde que sai da escola e durante a noite? Quem lhe dá de jantar e quem o deita? Quem vai levá-lo e buscá-lo à escola? Sendo ela quem trata dos afazeres diários e quem acompanha diariamente o filho, quando pode dormir se trabalhar no turno da noite?

12. Esvoaçam as dúvidas.

13. Deste modo, é conespícuo que não consegue conciliar os seus horários com os horários do menor, sendo também verdade, conforme o supra exposto, que não possui retaguarda arnaz de familiares ou amigos que a auxiliem nesta situação que se apresenta duradoura.

14. Ademais, o menor (de quatro anos de idade) não tem autonomia para as tarefas de acordar/levantar sozinho, tomar o pequeno-almoço, ir para a escola sem acompanhamento, entre outras.

15. Além disso, e aos progenitores a quem compete assegurar todo o cuidado, atenção, educação e boa formação da criança, bem como a estabilidade emocional, necessários ao bom desenvolvimento infantil.

16. Nenhum pai/mãe se sente confortável perante a situação que se apresenta.

17. Importa, nesta sede, lembrar que a mãe do menor não tem qualquer tipo de retaguarda familiar estável, o que reforça a preocupação da progenitora.

18. Destarte, apela-se ao bom senso da entidade patronal, o que certamente acontecerá, para dispensar a trabalhadora do trabalho noturno, desde janeiro de 2019 até 2026.

19. Situação que, além do mais, prevê o Código do Trabalho (CT de ora em diante) no seu art.º 56.º, quando permite ao trabalhador com filho menor de 12 anos que com ele viva em comunhão de mesa e habitação a possibilidade de trabalhar em regime de horário flexível.

20. Ora, o que aqui se roga a entidade patronal da trabalhadora não prejudica o desempenho profissional desta nem os interesses daquela.

21. Nesta esteira, prescreve o artigo 59.º n.º1, alínea b) da Constituição da República Portuguesa que "1. Todos os trabalhadores (...) têm direito: b) A 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" (destaque e sublinhado nosso).

22. Ademais, estatui o artigo 212.º, n.º 2, al. b,) o dever de o empregador proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

23. De acordo com as doutas palavras de Diogo Vaz Marecos na sua anotação ao artigo 127.º do Código do Trabalho "o disposto nos n.ºs 2 e 3 têm por fundamento o princípio da dignidade da pessoa humana consagrado desde logo na Constituição da Republica Portuguesa. "O n.º 3 repete o que já se achava consagrado na a alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da Republica Portuguesa (...) Reconhecendo a importância da conciliação, consagrou-se na alínea h) do n.º 2 do artigo 67.º da Constituição da Republica Portuguesa (...) várias são as normas que impõem limites à duração e à organização do trabalho, estabelecidas no artigo 197.º e segs., tendo em vista permitir a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural do trabalhador." (destaque e sublinhado nosso), in Código do Trabalho - Comentado, pp. 356 e 357.

24. Mais, preceitua o artigo 68.º, n.º 1 daquele Diploma que "os pais e as mães têm direito a proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos. nomeadamente quanto a sua educação. com garantia de realização profissional e de participação na vida ativa do país".

25. Ora, e precisamente e apenas para conciliar a atividade profissional com a vida familiar que a trabalhadora roga a dispensa de trabalho em período noturno (destaque e sublinhado nosso).

26. Não se pode olvidar que esta em causa a proteção e educação de um menor de apenas quatro (4) anos de idade, portanto completamente dependente da sua progenitora a todos os níveis.

27. Mais, como é consabido, a Lei Fundamental Portuguesa protege a maternidade e a paternidade no artigo 68.º, n.º 2, na medida em que expressa que "a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes".

28. Além disso, também o Código do Trabalho prescreve os mesmos termos no artigo 33.º, n.º 1.

29. Ainda, e com base no preceito constitucional 68.º, n.º 4, " a lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar".

30. Por último, descurar o circunstancialismo exposto *supra* é revelar indiferença à situação desconfortável dos progenitores e aos interesses da criança.

31. Assim, solicita-se, o que desde já se agradece, que V. Exas. se dignem dispensar à aqui requerente de prestar trabalho noturno.

32. Fico a aguardar o favor das prezadas e breves notícias de V. Exas.,

Com os melhores cumprimentos,

A trabalhadora/Requerente"

1.3. Através de carta datada de 19/12/2018, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora, por carta registada, a intenção de recusa, cujo teor se transcreve:

"Exma. Sra. ...,

Acusamos a receção das suas cartas suprarreferidas em assunto. Atenta a exposição apresentada, cumpre-nos expor o seguinte.

(...)

Relativamente a solicitação de dispensa de trabalho noturno, esclarece-se que sendo considerado período de trabalho noturno aquele que é prestado a partir das 22 horas, e que a dispensa do mesmo é aplicável apenas nos casos previstos no artigo 60.º do Código do Trabalho, o que não configura a sua situação pessoal, compromete-se a Empresa, como até agora, a fazer a melhor gestão de horário como objetivo de acautelar a vida familiar.

Quanta ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, informamos que não será possível atender ao seu pedido nos termos formulados e conforme o disposto no número 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, pelos seguintes motivos:

- o horário do centro comercial onde se situa a loja, local de trabalho atual, é de sete dias por semana, regra geral, das 10h às 23h e em períodos específicos do ano, bem como aos fins de semana, até às 24h;
- no total, a loja tem a data 8 trabalhadores, sendo que 5, onde se inclui, com horário a tempo parcial e a data, sendo que dos trabalhadores são reforços de Natal com horário de 16 horas;
- não tem assim a Empresa a possibilidade de fazer outra gestão de horários, sob pena de não ficar salvaguardada a execução do trabalho em período de folgas e férias dos demais trabalhadores,
- assim como a obrigação de manter a loja aberta ao público pelo período a que esta obrigada, sob pena de incorrer em incumprimento com o centro comercial.

Pelo exposto, informa a sua intenção de recusar o seu pedido nos termos formulados, com fundamento em exigências do funcionamento da empresa.

Mais informa que a partir de 20 de março de 2019, data em que cessa a transferência temporária, compromete-se a empresa a reavaliar o seu processo e enquadramento do pedido.

Sem outro assunto de momento, subscrevemo-nos com os melhores cumprimentos,

O Departamento Jurídico”.

1.4. Não consta do presente processo existência de pronúncia da trabalhadora sobre a intenção de recusa, referindo a este propósito a entidade empregadora o seguinte: “a trabalhadora informou que tinha

alterado a sua morada e não teria recebido a resposta da empresa, pelo que reenviámos a mesma para a morada indicada. Não obtivemos até à data resposta...”.

1.5. A entidade empregadora remeteu o processo à CITE para emissão de parecer ao abrigo do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do CT, instruído com cópia do pedido, da intenção de recusa e cópia do ofício de reenvio da intenção de recusa á trabalhadora requerente.

1.6. Em sede de instrução, foi solicitado à entidade empregadora, ao abrigo do disposto no artigo 117.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), o envio dos seguintes elementos: comprovativo da data de receção do pedido de horário flexível, da data de envio e da não receção pela trabalhadora da intenção de recusa, informação da trabalhadora relativamente à alteração da sua morada e de que não recebeu a notificação inicial da intenção de recusa, comprovativo da data de reenvio e da data de receção pela trabalhadora da notificação da intenção de recusa, não tendo tais elementos sido remetidos, pelo que a falta da sua apresentação será apreciada em conformidade com o disposto no artigo 119.º do CPA.

1.7. Cabe à CITE, nos termos do disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a sua lei orgânica, sob a epígrafe “Atribuições próprias e de assessoria”, (...) c) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...).”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE).

2.2. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.3. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.4. 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).

2.5. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.6. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.7. No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68.º, sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade”, o seguinte:

“ 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."

2.8. E no artigo 59.º, sob a epígrafe "Direitos do Trabalhadores" como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido 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."*

2.9. Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi 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 Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como 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.

2.10. O artigo 56.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe "horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.11. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que "o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com 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”.

2.12. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de 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/a 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.

2.13. 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, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.14. 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

2.15. Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em 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 trabalho”.

2.16. Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “O

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

horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos 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”.

2.17. 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.

2.18. Pretendeu então o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT.

2.19. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho 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/serviço.

2.20. Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

2.21. No caso em análise, a trabalhadora com responsabilidades familiares apresentou um pedido de horário flexível pouco claro, logo, suscetível de gerar dúvidas quanto ao enquadramento típico e quanto à conformidade e adequação aos pressupostos legais em concreto, na medida em que simultaneamente refere:

“18. Destarte, apela-se ao bom senso da entidade patronal, o que certamente acontecerá, para dispensar a trabalhadora do trabalho noturno, desde janeiro de 2019 até 2016.

19. Situação que, além do mais, prevê o Código do Trabalho (...) no seu art.º 56.º, quando permite ao trabalhador com filho menor de 12 anos que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, a possibilidade de trabalhar em regime de horário flexível” (...)

25. Ora, é precisamente e apenas para conciliar a atividade profissional com a vida familiar que a trabalhadora roga a dispensa em período noturno” (...)

31. Assim, solicita-se o que desde já se agradece, que V.ª Exas. se dignem dispensar a aqui requerente de prestar trabalho noturno”.

2.22. Tendo em conta o pedido formulado e reproduzido no ponto 1.2., não obstante se presumir que se trata de um pedido de horário flexível, afigura-se que o mesmo não preenche os pressupostos do n.º 2 do artigo 56.º do CT, disposição que refere “entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

2.23. No caso em análise, a trabalhadora não cuidou indicar, como lhe competia, as horas de início do período normal de trabalho diário que se propõe realizar, requerendo, em termos pouco precisos, apenas, dispensa de efetuar trabalho noturno desde janeiro de 2019 até 2016.

2.24. De notar que esta Comissão tem entendido ser 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/ou 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.

2.25. O mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho, que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.

2.26. Cumpre também a este propósito citar o 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, do qual se extrai, quanto à noção de horário flexível, o seguinte: “Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56º, nº 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.”

2.27. Analisado o pedido de horário flexível solicitado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, verifica-se que o mesmo não respeita os requisitos constantes do artigo 56.º, n.º 2 do CT, dado que não cuidou indicar as horas de início do período normal de trabalho diário que se propõe efetuar.

2.28. Quanto aos demais fundamentos invocados, ficam os mesmos prejudicados pela verificação deste facto.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

3.2. A trabalhadora, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, respeitando o disposto no artigo 56º, n.º 2 do Código do Trabalho, isto é, indicando as horas de início e termo do período normal de trabalho diário que pretende realizar.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 23.01.2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.