

PARECER N.º 414/CITE/2021

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 nº CITE-FH/2195/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, por carta registada com aviso de receção de **28 de julho 2021** da entidade empregadora ..., representada pelo Ilustre Mandatário, Dr. ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., também representada pelo seu Ilustre Mandatário, Dr. Miguel Veloso.

1.2. A trabalhadora enviou o seu pedido à entidade patronal, a **05 de julho de 2021**, nos termos do qual, alegou que:

1. O seu agregado familiar é composto por duas pessoas, nomeadamente o seu cônjuge e o filho de ambos, menor, de 6 (seis) anos.
2. Uma criança dessa idade, necessita de cuidados e acompanhamento dos pais, que apenas se podem concretizar com horários laborais compatíveis com as exigências de educação.
3. O cônjuge tem uma actividade laboral, com horários de isenção, trabalhando sempre que exista trabalho a desenvolver na entidade empregadora, ocorrendo muitas vezes durante a noite, madrugada, fins-de semana, feriados, o que torna incompatível o acompanhamento do filho menor.

1.3. Neste contexto, e atento o facto de “já em tempos ter praticado um horário, seguido das 9h às 17h30m, e pela especificidade da atividade (...) o permitir, e ainda pela proteção dada pela lei laboral, ao acompanhamento da família,” solicitou a alteração “do horário de trabalho praticado atualmente com horários diários repartidos, para um horário seguido e já anteriormente praticado (9h às 17h30m), uma vez que é a única forma que lhe permite harmonizar a sua vida familiar e consequentemente os superiores interesses do menor.”

1.4. A entidade empregadora remeteu à trabalhadora a sua intenção de recusa ao pedido formulado, no dia **20 de julho de 2021**, nos termos que melhor transcrevemos:

Acusamos a receção do pedido de alteração do horário de trabalho, para regime de horário de trabalho flexível, recebido pela nossa constituinte em 9 de julho de 2021, o qual mereceu a sua melhor atenção. Em suma, a sua constituinte, Sra. ..., por seu intermédio, solicita um horário fixo das 9:00h às 17:30 h, o que implicará uma redução horária diária de 8:00h para 7:30h, uma redução de carga horária semanal de 40:00 h para 37:30 h, por prazo não concretamente definido.

Porém, gostaríamos desde já de realçar que a comunicação entregue, não constitui um pedido de horário flexível, mas sim, constitui dois pedidos simultâneos de alteração do horário contratado, ou seja, pede um horário fixo das 9:00 h às 17:30 h e uma redução na carga horária diária das 8:00 h para 7.30h, sem, contudo, comunicar o prazo desta alteração pretendia.

Analisado o pedido apresentado pela sua constituinte com responsabilidades familiares, verifica-se que a amplitude horária diária formulada é inferior ao período normal de trabalho diário a que esta está contratualmente obrigada (8 horas/dia), pois a mesma pede para iniciar a sua atividade às 9:00 h e terminar às 17:30 h, perfazendo deste modo apenas 7:30h de trabalho diárias.

Assim, face ao pedido nos termos em que é por si formulado, e ao horário de trabalho executado pela mesma, o mesmo não se enquadra no disposto no art.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

Nos termos do n.º 1 do art.º 56.º do Código do Trabalho, o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito.

Ou seja, resulta da disposição legal que o trabalhador não tem direito a solicitar ao empregador pedidos simultâneos de trabalho a tempo parcial e pedido de horário de trabalho flexível.

Motivo pelo qual a entidade empregadora terá de rejeitar o pedido da sua constituinte.

Ainda assim, e caso entendêssemos que a Sra. ... apenas pretende um horário flexível, dispõe o n.º 2 do artigo 56º 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. c) E ainda que respeite o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador;

Ou seja, a trabalhadora poderá 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 a sua cliente 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 à empregadora o direito que tem de ser ele a estabelecer o horário de trabalho.

Assim, a trabalhadora nos termos em que pretende concretizar o seu horário de trabalho, retiraria à empregadora 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 art.º

56.º do Código do Trabalho. Para além do mais, e como se não bastasse, não procedeu à indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável. (...)

Noutro plano de análise, e caso por hipótese académica se entendesse que o pedido da trabalhadora se enquadrava nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, o que não se enquadra, sempre se dirá que as exigências imperiosas do funcionamento da empresa não permitiriam a autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível.

A trabalhadora pretende um horário fixo, a tempo parcial, e tal como vamos agora explicar, a empresa não tem os meios técnicos para responder ao seu pedido, tal como ele é efetuado, até porque o estabelecimento, só abre pelas 11h00 (e não antes) tal como encerra após período de almoço, só voltando a abrir mais tarde. Não existe assim, face ao período de pandemia que atravessamos e ao horário praticado pelo estabelecimento, a possibilidade de fazer um horário seguido. Efetivamente existiam, por acordo entre empregadora e trabalhadores, alguns horários seguidos antes da pandemia. Porém, aquando da reabertura do ..., onde a sua cliente presta serviço, por efetiva falta de clientes, a empresa teve de se adaptar e passou a encerrar durante o período da tarde (das 15:30 h as 18:30 h), estando só aberto e em funcionamento nos períodos de almoço e jantar.

Face aos factos suprarreferidos, a única alternativa que vislumbrámos para a Sra. ... poder conciliar a sua vida pessoal e familiar com a sua vida profissional, sem pôr em causa o funcionamento do nosso estabelecimento comercial, foi reduzir o seu horário e respetivo vencimento temporariamente, até o ... conseguir manter-se aberto ininterruptamente, sendo que a trabalhadora prontamente recusou tal proposta.

1.5. Tudo razões pelas quais entende a entidade empregadora não poder aceitar o pedido da trabalhadora requerente.

1.6. A esta intenção de recusa da entidade empregadora, não veio a trabalhadora responder.

Cumpre analisar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor

privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.2. No pressuposto de cumprimento desta missão, cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º: “(...) d) 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 (...)”.

2.3. A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do **direito comunitário**, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.4. A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do **Tratado da União Europeia (TUE)**, sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

2.5. Também 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 União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.6. 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.

2.7. Recentemente, a **Diretiva 2019/1158/EU do Conselho**, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre a 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).

2.8. Ainda, a **Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão**, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” assinala 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”.

2.9. Por fim, referimos ainda que 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.**

2.10. No quadro do **direito nacional**, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e familiar encontra arrimo na **Constituição da República Portuguesa** (CRP) que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

2.11. Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) 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 família.”

2.12. “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de “(...) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(...) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

2.13. Em próxima correlação, aliás, com a **Convenção 156 da Organização Mundial do Trabalho, de 1981**, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

2.14. Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) 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” e que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

2.15. Já no plano infra constitucional, o **Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, que “o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível”, entendendo-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”.

2.16. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo

57.ºCT.

2.17. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora **apenas poderá recusar** o pedido com fundamento em uma de duas situações: quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

2.18. Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

2.19. Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subseqüentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos agora da alínea c) daquele n.º 8.

2.20. Caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.21. O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que “o *horário flexível*, **a elaborar pelo empregador** (sublinhado nosso), *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*”.

2.22. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar **até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.

2.23. A intenção subjacente a esta previsão legal prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

2.24. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

2.25. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida 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.

2.26. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, 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, definido no artigo 198.º do CT enquanto "(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana".

2.27. Importa, no entanto, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos e naturalmente no período normal de trabalho a que contratualmente está vinculado/a (v. a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt).

2.28. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que **a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem**

exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete **SEMPRE** determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.29. O horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo as necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.30. Enquanto dimensão do «tempo de trabalho digno» o horário flexível é uma ferramenta legal essencial para proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em harmonia com o princípio estabelecido na já referida Convenção da OIT (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981.

2.31. Refira-se, por isso, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.32. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador exequível através do **desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.**

2.33. Resulta expressamente do quadro normativo que antecede a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, **sendo apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.**

2.34. Ora, no caso em apreço, a trabalhadora aqui requerente solicita a prestação de trabalho em horário flexível, com início às 09h00 e termo às 17h30, por ser este o horário mais compatível com o exercício das suas responsabilidades familiares relativas ao seu filho menor, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação.

2.35. O pedido da trabalhadora encontra-se formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, devidamente enquadrado, pelo que, em conformidade, procederemos à sua apreciação, no contexto da **intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.**

2.36. A entidade empregadora refere que o pedido da trabalhadora não é legalmente enquadrável no regime dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, já que a trabalhadora “inverte” o procedimento do horário flexível, ainda previsto, designadamente subtraindo à entidade empregadora o direito de estabelecer o horário.

2.37. Não acompanhamos esta argumentação da entidade empregadora, como aliás supra referimos, nos pontos 2.26 a 2.28 que aqui damos por reproduzidos, na esteira, aliás, do decidido pelo Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em www.dgsi.pt, e que transcrevemos: “apesar do horário solicitado ter horas fixas 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 seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.”

2.38. Sobre esta mesma questão, pode também ler-se no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 02.03.2017, acessível em www.dgsi.pt que «Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 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.”

2.39. Afigura-se-nos, por isso, que o horário flexível requerido pela trabalhadora se enquadra na definição legal de horário flexível, consagrada no artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.40. Aceitamos como válido o argumento de que o artigo 56º do Código do Trabalho não confere à trabalhadora qualquer privilégio de escolher um horário em concreto, e que a faculdade de escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal diário, não contende com o direito da entidade empregadora elaborar o horário de trabalho, nos termos das disposições conjugadas do artigo 212º e 56º, nº 3 do Código do Trabalho.

2.41. Mas reconhecemos também que se os limites indicados pelo/a trabalhador/a forem ajustados ao funcionamento do serviço, devem os mesmos condicionar naturalmente o do poder da entidade empregadora de elaboração do horário de trabalho do/a trabalhador/a, que fica, desde logo, obrigada a elaborar o horário flexível no quadro legal determinado pelas várias alíneas do referido artigo 56º, nº 3 do Código do Trabalho.

2.42. A entidade empregadora refere, com relevo, para a presente apreciação que a amplitude diária indicada pela trabalhadora não respeita o período normal de trabalho diário a que se encontra vinculada, e como tal, a ser aceite o horário solicitado configuraria uma redução do período normal de trabalho de 40h semanais, para 37h30.

2.43. Não acompanhamos o cálculo da entidade empregadora quanto à redução do período normal de trabalho diário porquanto o intervalo que decorre entre as 09h00 e as 17h30 contabiliza necessariamente 08h30.

2.44. O que a trabalhadora não referiu expressamente, de facto, foi a forma de organização do intervalo de descanso, e nesse pressuposto se contabilizarmos uma hora de intervalo de descanso obrigatório na amplitude indicada pela trabalhadora teremos naturalmente uma redução do período normal de trabalho de 40 horas semanais, posto que a trabalhadora se proponha exercer sua atividade em dias uteis, o que também não está devidamente explicado no seu pedido.

2.45. E não teria de ser exatamente assim, porquanto tem sido entendimento desta Comissão (*vide* Parecer 15/CITE/2010 disponível em www.cite.gov.pt) que o período de intervalo para descanso, em regime de horário flexível, pode não ter a duração mínima de uma hora, já que parece razoável que a duração mínima do intervalo de descanso de um horário de trabalho flexível possa ser de 30 minutos, como já era essa a previsão da alínea c) do n.º 4 do artigo 18.º do D.L. n.º 230/2000, de 23 de Setembro, que regulamentava a lei da proteção da maternidade e da paternidade, posteriormente revogado pela alínea r) do n.º 2 do artigo 21.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o anterior Código do Trabalho.

2.46. Nesta alínea c) do n.º 4 do artigo 18.º do D.L. n.º 230/2000, de 23 de setembro, o legislador permitia que o horário flexível estabelecesse um período para intervalo de descanso, não superior a duas horas **nem inferior a 30 minutos**, e de facto parece-nos que a *ratio legis* aqui subjacente se mantém no regime atualmente em vigor, já que tal redução do período para intervalo de descanso, de uma hora para 30 minutos, no âmbito do horário flexível, contribui para atingir o seu objetivo fundamental, que é o de conciliar melhor, e mais efetivamente, a atividade profissional com a vida familiar.

2.47. A considerar a possibilidade desta redução a trabalhadora veria, de facto, cumprido o período normal de trabalho a que se encontra vinculada.

2.48. De todo o modo, não pode CITE fazer tal inferência do pedido formulado pela trabalhadora que poderia, querendo, ter esclarecido esta questão em sede de apreciação à intenção de recusa.

2.49. Não o fazendo, e sem prejuízo de a trabalhadora poder voltar a elaborar novo pedido que contemple expressamente a redução de intervalo de descanso obrigatório, ou que não pretendendo esta redução cumpra efetivamente o período normal de trabalho a que se encontra vinculada, é nosso entendimento que assiste razão à empregadora.

2.50. Por via do que, e por imperativo legal, não podendo obter acolhimento a pretensão da trabalhadora, entendemos ser desnecessária a apreciação das alegadas exigências imperiosas da empresa.

III – CONCLUSÃO

Por todo o exposto e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora em face da pretensão da trabalhadora:

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 empregadora deve ainda assim proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, nos termos, respetivamente do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, e alínea h), n.º 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 18 DE AGOSTO DE 2021, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.