

PARECER N.º 353/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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 CITE-FH/1408/2023

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ... enviou à CITE, no dia **20 de março de 2023**, por carta registada com aviso de recepção, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., acompanhado do pedido apresentado pela trabalhadora, e da intenção de recusa da empregadora.

1.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, no dia **20 de fevereiro de 2023**, através do qual alega que o filho é nascido em 2020 e por esse facto gostaria de praticar a Jornada Contínua de prestação de serviços conforme previsto no Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de setembro. Mais refere a trabalhadora que a lei abrange os trabalhadores com filhos menores de 12 anos e que é seu propósito usufruir apenas de 30 minutos do intervalo para refeição e aplicar os 30 minutos restantes para encerrar a jornada de trabalho mais cedo do que o horário oficial. Desta forma, a jornada de trabalho seria organizada das 7h00 às 15h30, a *considerar 30 minutos de break e 30 minutos de lunch diários*.

1.3. A entidade empregadora respondeu à trabalhadora no dia **10 de março de 2023** manifestando **intenção de recusar o pedido** formulado, com base nos seguintes fundamentos:

“(…) Na sequência do pedido de alteração de horário de trabalho apresentado por V. Exa., no dia 20.02.2023, no sentido de pretender cumprir um horário de trabalho fixo, das 07h00 às 15h30, reduzindo o intervalo de descanso de uma hora para 30 minutos, com folgas rotativas, informamos que é intenção da ... recusar parcialmente o seu pedido, pelos seguintes motivos:

1. Quanto à determinação do seu horário de trabalho, nos termos do artigo 212.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) e do seu Contrato de Trabalho, a mesma compete em exclusivo à ...;
2. Em determinadas situações, os trabalhadores podem requerer a atribuição de horário de trabalho distinto ou requerer a dispensa de formas de prestação de trabalho. Incluem-se nestas situações a de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos previstos no artigo 56.º do CT,



podendo tais trabalhadores requerer, nomeadamente, a atribuição de horário flexível;

3. Sucede que o pedido de horário de trabalho que formulou não só não se enquadra no âmbito do regime de horário flexível, tal como previsto nos n.º 2 e 3 do artigo 56.º do CT.

4. Porquanto o seu pedido de alteração de horário de trabalho, para um horário de trabalho das 07h00 às 15h30, de segunda a sexta-feira, corresponde a uma concreta escolha do seu horário de trabalho e dos dias de descanso, o que não se enquadra no artigo 56.2 do CT;

5. Como o regime por si invocado, previsto no artigo 18.2 do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23.09, foi revogado em 27.08.2003, pela Lei n.º 99/2003, de 27.08, não prevendo o regime atualmente em vigor o direito a jornada contínua por parte de trabalhadores com responsabilidades parentais,

6. Sendo, pois, contrário ao disposto no artigo 213.º do CT, o pedido de redução do intervalo de descanso para 30 minutos, uma vez que aquela norma prevê que o período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração inferior a uma hora nem superior a duas, apenas podendo ser reduzido tal intervalo mediante aprovação prévia da ACT, não estando, assim, na disposição e poderes da ... apreciar e aceitar tal pedido de redução do intervalo de descanso,

7. O qual tão pouco tem cabimento no âmbito do pedido de horário flexível previsto no artigo 56.º do CT;

8. Nesses termos, a ... não seria obrigada a dar cumprimento ao procedimento legal previsto artigo 57,2 do CT.

9. Em qualquer caso, mesmo que assim não se considerasse, verificam-se exigências imperiosas do funcionamento da empresa que sempre justificariam a recusa parcial do seu pedido.

10. V. Exa. obrigou-se a prestar a sua atividade de Associate, na equipa do mercado português da ..., que processa pedidos de acessos a contas da plataforma, cumprindo um período normal de trabalho de 8 horas diárias e 40 semanais, em regime de turnos fixos ou rotativos.

11. O acordo relativamente à prestação de trabalho em regime de turnos, sem dias de descanso semanal fixos, teve como fundamento assegurar o cumprimento dos serviços nos termos e condições acordadas entre a ... e os seus clientes.

12. Em concreto, nos termos e condições contratualmente estabelecidos entre a ... e o seu cliente, a ... deve garantir a prestação contínua (24 horas por dia, 7 dias por semana) dos seus serviços de processamento de pedidos de acesso a contas da plataforma, o que inclui a prestação de serviços aos fins-de-semana e feriados.

13. Tendo em vista o cumprimento do acordado com o seu cliente e atendendo a que o período de cobertura do serviço acordado excede os limites máximos do período normal de trabalho, a ... determinou que a prestação de trabalho na equipa do mercado português da ..., em que se encontra inserida, fosse organizada em regime de turnos rotativos, sucedendo-se os trabalhadores nos mesmos postos de trabalho, num modelo de 4 ou 5 dias de trabalho e 2 dias de descanso.

14. Os turnos praticados atualmente pela equipa do mercado português da ... são os seguintes:

- a. das 07h00 às 16h00, com intervalo de descanso de uma hora;
- b. das 16h00 às 01h00, com intervalo de descanso de uma hora;

c. ...: das 22h00 às 07h00, com intervalo de descanso de uma hora.

15. A rotatividade de todos os elementos da equipa, pelos turnos existentes, e a prestação de trabalho em todos os dias da semana, é essencial para a garantia da continuidade da prestação de serviços ao seu cliente.

16. Não obstante o exposto supra, atendendo à necessidade de conciliação da sua vida profissional com a vida pessoal e à constituição e características atuais da equipa em que se insere, a ... está na disponibilidade de acomodar o seu pedido de atribuição do turno da manhã, das 07h00 às 16h00, mantendo o regime de folgas rotativas em vigor.

17. No entanto, quanto à redução do intervalo de descanso, de uma hora para apenas 30 minutos, alterando a hora de saída das 16h00 para as 15h30, a ... não poderá aceitar o seu pedido, desde logo, por o mesmo ser contrário à lei, nos termos já referidos.

Por outro lado,

18. Para garantia do normal funcionamento da equipa, cada um dos trabalhadores deverá cumprir o horário de trabalho do turno em que está inserido, não sendo viável criar um turno próprio para cada trabalhador, em função das suas necessidades pessoais.

19. A definição de um horário de trabalho conforme o seu pedido, que não corresponde a qualquer dos turnos praticados na sua equipa, determinaria que, entre as 15h30 e as 16h00, a ... teria menos um trabalhador na sua equipa a prestar trabalho, o que é contrário aos termos do serviço contínuo que se obrigou a prestar ao seu cliente.

20. Assim, satisfazer integralmente o seu pedido de horário determinaria a necessidade de recorrer à contratação de um recurso adicional ou à prestação de trabalho suplementar por outro elemento da sua equipa para garantir apenas a cobertura do período entre as 15h30 e as 16h00, o que não é exigível à empresa, para além do que representaria um custo desnecessário.

21. Tal não é comportável para a empresa, que ficaria, assim, excessivamente limitada nos seus poderes de gestão de equipas e pessoal, para além do que ficaria a faltar um membro da equipa no período não coberto pelo horário por si solicitado, o que prejudicaria a organização do trabalho e a normalidade do serviço, nos termos acordados com o seu cliente.

22. Em conclusão, sem prejuízo de se entender não estarmos perante um pedido de horário flexível, os motivos invocados supra sempre configurariam “exigências imperiosas do funcionamento da empresa” ou, no limite, “impossibilidade de substituir trabalhador” que, nos termos do artigo 57.º, n.º 2, do CT, sempre permitiriam fundamentar a recusa (parcial) legítima deste pedido por parte da ...

Em face do exposto, informamos que é intenção da ... recusar parcialmente o pedido formulado, no que respeita à redução do intervalo de descanso, aceitando a sua alocação ao turno da manhã, das 07h00 às 16h00, com um intervalo de descanso de uma hora.

1.5. A trabalhadora veio responder à intenção de recusa, no dia **27 de dezembro de 2021**, solicitando nova apreciação do pedido, manifestando, no essencial, a sua oposição à resposta da empregadora, e reiterando a necessidade do pedido que menciona fazer provisoriamente até que a criança seja mais independente, *sendo que, ao fazer tal pedido não restringe nem colide*

com direitos dos demais trabalhadores nem tão pouco as exigências permanentes que a instituição assim exige.

1.6. A trabalhadora junta uma cópia do assento de nascimento do filho, comprovando a sua idade.

1.7. Não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação.

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 profissional 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. 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.

2.28. Sobre o **conceito de horário de trabalho**, adianta também o legislador no artigo 200º do CT que se entende por horário de trabalho “a determinação das horas de **início e termo do período normal de trabalho diário** e do **intervalo de descanso**, bem como do **descanso semanal**.”

2.29. Dito isto, o horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças ou filhos/as com deficiência ou doença crónica, 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. É, por isso, dever da entidade empregadora proporcionar aos seus 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. Apesar de normalmente introduzidos com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem igualmente servir objetivos não menos relevantes das próprias entidades empregadoras ao melhorar a motivação, o desempenho e a própria produtividade dos/as trabalhadores/as.

2.33. 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.**

2.34. Resulta expressamente do quadro normativo que assim delineado 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/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.**

2.35. No caso em apreço, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de jornada contínua, para prestar assistência ao seu filho, nascido em 2020, propondo que a redução de 30 minutos do intervalo para refeição e concomitantemente a redução de 30 minutos na jornada de trabalho. Desta forma, solicita a trabalhadora que a jornada de trabalho seja organizada das 7h00 às 15h30.

2.36. O pedido da trabalhadora, assim concretizado, não está em condições de ser apreciado por esta Comissão.

2.37. Com efeito, a Lei Orgânica da CITE aprovada pelo Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março com a alteração introduzida pela Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, no seu artigo 3º alínea d), atribui competência à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego para 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.

2.38. Nada referindo o legislador quanto à apreciação dos pedidos de jornada continua, entendemos que a competência da CITE para apreciar tais pedidos se encontra legalmente afastada.

2.39. O mesmo não acontece naturalmente em relação aos pedidos de horário flexível apresentados por trabalhadoras e trabalhadores, no âmbito da aplicação dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho. E aqui, como referimos, 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”.

2.40. Sucede, todavia que, por imposição legal, a admissibilidade dos pedidos de horário flexível se encontra dependente do cumprimento dos requisitos previstos nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, aos quais supra nos referimos no ponto **2.16**, e que não foram observados no pedido em análise.

2.41. A circunstância de não se encontrarem preenchidos os pressupostos legais da admissão do pedido impede a apreciação em concreto do pedido formulado pela trabalhadora requerente.

2.42. Cumpre, no entanto, esclarecer que, de facto, o artigo 213º do Código do Trabalho determina que “o período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo caso aquele período seja superior a 10 horas.”

2.43. Naturalmente que o legislador ao pretender que o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas, não quis impor ao empregador uma duração mínima para esse intervalo, dado tratar-se de um intervalo de descanso de um horário de trabalho específico para trabalhadores com direito a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, por terem filhos menores de 12 anos, ou, independentemente da idade, filhos com deficiência ou doença crónica, que com eles vivam em comunhão de mesa e habitação.

2.44. O que vale por dizer que é compreensível qualquer eventual e possível diferenciação entre o intervalo de descanso de um horário de trabalho flexível e o intervalo de descanso de um horário de trabalho comum, já que o intervalo de descanso de um horário de trabalho flexível pode não ter uma duração mínima de uma hora.

2.45. Tem sido, aliás, entendimento desta Comissão - em pareceres anteriores - 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. De facto, a 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. Importa, todavia, que o/a trabalhador/a requerente se refira expressamente a esta possibilidade e manifeste expressamente a sua vontade de reduzir o intervalo de descanso no pedido que apresenta à entidade empregadora.

2.48. Dito isto, e não obstante considerarmos atendível o pedido de redução do intervalo para descanso obrigatório em 30 (trinta) minutos, afigura-se que não estão reunidos os requisitos de admissibilidade do pedido previstos nos artigos 56º e 57º do CT, pelo que fica prejudicada a apreciação dos fundamentos da recusa da entidade empregadora.

III – CONCLUSÃO

Pelo 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 ... **que, querendo, poderá a todo o tempo apresentar novo pedido que cumpra todos os requisitos de admissibilidade.**

3.2. A empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos pela mesma, 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), nº 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 12 DE ABRIL DE 2023, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.