



PARECER N.º 111/CITE/2011

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 543 – FH/2011

I – OBJECTO

1.1. A CITE recebeu, em 24 de Junho de 2011, da Chefe de Divisão de Gestão de Pessoal (em regime de substituição) da Direcção-Geral de ..., em cumprimento do despacho do Director-Geral da referida entidade, datado de 21 de Junho de 2011, uma comunicação nos termos seguintes: *Em referência ao assunto em epígrafe (Pedido de horário flexível), e considerando o solicitado pela trabalhadora e o estabelecido no artigo 57.º, alínea a), n.º 8 do Código do Trabalho, junto se remete (...), para os efeitos tidos por convenientes, fotocópias do processo administrativo que deu origem ao despacho exarado pelo Senhor Director-Geral da ..., na informação n.º ..., de 9 de Junho.*

1.2. Em 4 de Abril de 2011, a trabalhadora apresentou requerimento para trabalhar em regime de horário flexível nos termos seguintes:

Gondomar, 04 de Abril de 2011

..., Técnica Superior de ... de 1.ª Classe, a desempenhar funções na Equipa de ..., no decurso do indeferimento da sua jornada contínua requerida em 24.01.2011, pelo facto de ser técnica superior de ... e não apenas técnica superior, conforme cópia do processo integral que se remete em anexo (anexo 1), vem, nos termos do disposto no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, solicitar o exercício do direito a trabalhar em regime de horário flexível para acompanhamento dos seus filhos, de 07 e 02 anos de idade (art.º 56.º).

Atendendo à necessidade de prestar apoio aos descendentes, nomeadamente ao



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

nível das deslocações e ainda assegurar a frequência de actividades extracurriculares do filho mais velho, a requerente pretende trabalhar em horário compreendido entre as 09:00h e as 13:00h e entre as 13:30m e as 16:30h, pelo período máximo que a lei permite (ou seja, até aos 12 anos). Para o efeito, remete em anexo (art.º 57.º) declaração de coabitação com os descendentes (anexo 2), assim como Parecer n.º 15/CITE/2010 (anexo 3), referente a pedido similar ao pretendido.

Pede deferimento.

- 1.2.1.** À margem do aludido requerimento, foi exarado, em 4 de Abril de 2011, o seguinte despacho: *Visto. Remeta-se à ... A Coordenadora.*
- 1.3.** Em 12 de Abril de 2011, o Delegado Regional da ... submeteu o requerimento da trabalhadora à consideração superior da Directora de Serviços de Recursos Humanos da Direcção-Geral de ..., anexando declaração da Junta de Freguesia na qual reside a trabalhadora, a qual confirma a composição do agregado familiar da requerente, e juntou, ainda, os anexos a que a requerente alude no pedido e que se prendem, por uma lado, com o processo relativo ao pedido de jornada contínua anteriormente formulado e respectiva decisão de indeferimento e, por outro lado, com cópia do Parecer n.º 15/CITE/2010.
- 1.3.1.** Em 26 de Abril de 2011, a Chefe de Divisão da Gestão de Pessoal (em regime de substituição) da Direcção-Geral de ... solicitou ao Director Regional da ... da referida Direcção-Geral *parecer prévio quanto à eventual existência de prejuízo para o serviço com o deferimento do pedido, a fim de instruir o processo.*
- 1.3.2.** Em 3 de Maio de 2011, o Delegado Regional da ... da referida Direcção-Geral de ... comunicou à Chefe de Divisão de Gestão de Pessoal da mencionada Direcção Geral o seguinte: *De acordo com o solicitado pela ... (...), no sentido de emitir parecer quanto à eventual existência de prejuízo com o deferimento do pedido de horário flexível no horário das 9h às 13h e das 13h30m às 16h30m, perfazendo 7 horas de trabalho efectivo, exceptuando 30 minutos para almoço. Verifica-se, assim, que a técnica trabalhará as 7 horas exigidas, no entanto sou de entendimento que o serviço não tem meios de efectivo controlo do horário*



praticado, bem como poderá criar problemas no funcionamento de outras unidades orgânicas que, em igualdade de circunstâncias, pretendem cumprir horários idênticos.

Em conclusão, caso senha possível garantir o trabalho efectivo de 7 horas/dia exceptuando o tempo de descanso para almoço, sou de parecer favorável á referida pretensão. Caso contrário, o tempo de descanso (30 minutos) para almoço seja considerado tempo efectivo de serviço, sou de parecer que existe prejuízo para o serviço.

- 1.4.** Em 13 de Maio de 2011, foi elaborada a Informação/Proposta/Parecer n.º ..., sobre o assunto: *Pedido de horário flexível. Recorrente: ...*, cujo teor se transcreve:

Do pedido:

Através do requerimento datado de 04 de Abril de 2011 e com entrada nos Serviços Centrais desta ... em 15-04-2011 sob o n.º 09079, vem a Técnica Superior de ... supra identificada, a exercer funções na Equipa ..., solicitar autorização para trabalhar em regime de flexibilidade de horário, a fim de prestar o necessário acompanhamento dos seus filhos menores de 12 anos de idade.

Descrição e análise:

..., Técnica Superior de ...na Equipa de ..., solicita a concessão de horário flexível, a fim de prestar o necessário acompanhamento dos seus filhos menores de 12 anos de idade e pelo período máximo permitido, ou seja, até aos 12 anos dos menores.

Propõe o seguinte horário de trabalho:

- *Das 9.00h às 13.00 h;*
- *Das 13.30h às 16.30 h.*

Em anexo ao pedido, junta o seguinte documento:

- *Atestado da Junta de Freguesia da ..., fazendo prova de residência, e de que os seus filhos fazem parte do agregado familiar.*

Por ofício de 26/04/2011 com entrada nestes Serviços Centrais em 10/05/2011 sob o registo n.º 10897 o Senhor Delegado Regional é de parecer favorável se a trabalhadora garantir o trabalho efectivo de 7 horas/dia exceptuando o tempo de descanso para almoço, caso contrário, o tempo de descanso de 30 minutos seja considerado tempo efectivo de serviço é de parecer que existe prejuízo para o



serviço.

Enquadramento Jurídico:

Com a entrada em vigor da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, lei que veio estabelecer os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas, todos os trabalhadores nomeados a 31 de Dezembro de 2008 que não exerçam funções enquadradas no artigo 10.º da LVCR, transitaram, em 01/01/2009, sem qualquer formalidade, para o regime de contrato por tempo indeterminado, conforme n.º 4 do artigo 88.º do mesmo diploma.

Por força desta transição, passa a aplicar-se a todos os trabalhadores que exercem funções públicas a Lei 59/2008, de 11 de Setembro, diploma que aprovou o Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), nos termos das quais os trabalhadores com filhos menores de 12 anos podem optar por um regime de trabalho a tempo parcial (com a consequente redução da remuneração) ou beneficiar de um regime de flexibilidade de horário que lhes permita o acompanhamento dos menores, sendo certo que, neste último caso, a lei não contempla a possibilidade, de qualquer redução de horário de trabalho (cfr. artigo 36.º do Anexo I e artigo 52.º do Anexo II à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro).

Em 12 de Fevereiro de 2009 foi aprovada a Lei n.º 7/2009 que procedeu à revisão do Código do Trabalho.

Os seus artigos 34.º a 62.º, artigos que regulam a parentalidade, cfr. artigo 14.º das normas transitórias, só entrariam em vigor na data da vigência da legislação que regule o regime de protecção social de parentalidade.

Em 09 de Abril de 2009 foram publicados os D.L. n.º 89/2009 e D.L. n.º 91/2009, diplomas que vieram definir e regulamentar a protecção na parentalidade, quer no regime da protecção social convergente quer no sistema previdencial e subsistema de solidariedade.

Estes dois diplomas entraram em vigor a 01/05/2009, tal como estabelece o artigo 88.º do D.L. n.º 89/2009 e o artigo 39.º do D.L. n.º 91/2009.

Significa isto que, os artigos 34.º a 62.º do Código do Trabalho iniciaram a sua vigência em 01/05/2009.

Dispõe o artigo 33.º do Código do Trabalho que:

“1. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

“2. Os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na



realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade.”

Permite o artigo 56.º, ao abrigo da premissa acima referida, que um trabalhador com filho menor de 12 anos, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, trabalhe em regime de horário de trabalho flexível, podendo este direito ser exercido por qualquer um dos progenitores ou por ambos, cfr. n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

Esclarece o n.º 2 do mesmo preceito legal que: horário flexível é aquele que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

Deve obedecer a alguns requisitos, nomeadamente:

- Deve conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*
- Deve indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não interior 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 normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas;*
- Deve estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.*

Concretiza o n.º 1 do artigo 57.º que o trabalhador que pretenda usar desta faculdade deve solicitá-la à entidade empregadora, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com a indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável e de declaração de onde conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

Conclusão:

Considerando que:

- O pedido foi feito em 04 de Abril de 2011, por escrito, declarando a trabalhadora ter dois filhos menores de 12 anos de idade, com a indicação do horário que pretende praticar e durante quanto tempo pretende usufruir desse horário e declara, tal como exige o item i) da alínea b) do artigo 57.º do Código do Trabalho, que os descendentes vivem consigo em comunhão de mesa e habitação;*
- Pelo seu superior hierárquico foi dado parecer desfavorável ao pedido,*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO
por existir prejuízo para o serviço.

- *Face à verificação dos pressupostos de facto e de direito, o horário apresentado pela trabalhadora das 9.00h às 13.00h e das 13.30h às 16.30h com intervalo de 30m minutos para almoço, vai contra o estipulado no artigo 136.º do RCTFP (segundo o qual o intervalo de descanso deve ter uma duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas);*
- *O solicitado só se poderá verificar se a trabalhadora e o seu superior hierárquico chegarem a um entendimento, de modo a não existir prejuízo para o serviço e o intervalo de descanso para almoço não for inferior a uma hora (cfr. artigo n.º 136.º RCTFP),*

Nestes termos, permitimo-nos propor o indeferimento deste regime de horário flexível conforme peticionado, uma vez que as condições de que depende a sua autorização não se mostram preenchidas.

1.4.1. *À margem da referida informação técnica, foi exarado o seguinte despacho pela Chefe de Divisão de Gestão de Pessoal (em regime de substituição) da Direcção-Geral de ...: Visto. Concordo.*

Considerando que, com a entrada em vigor dos novos regimes constantes da LVCR e respectiva regulamentação, designadamente, do RCTFP (01.01.2009), as modalidades de horário de trabalho anteriormente aplicáveis nos termos do DL 259/98, passaram a ter um tratamento diferenciado, porquanto os trabalhadores, anteriormente nomeados e que transitaram ope legis para o regime de contrato de trabalho em funções públicas, passaram a ver vedada a possibilidade de trabalhar, designadamente, em regime de horário flexível ou de jornada contínua.

Já posteriormente, com a publicação e vigência do Acordo Colectivo de Carreiras Gerais (01.11.2009) estas modalidades de horário passaram novamente a constituir uma faculdade, mas limitada às condições previstas na cláusula 1.ª e 2.ª daquele acordo:

- *sujeição e filiação a uma das entidades subscritoras do ACCG;*
- *pertença a carreira geral (Técnico Superior, Assistente Técnico, Assistente Operacional);*
- *ou ainda, pertença a carreira subsistente (vide mapa VII do Decreto-Lei n.º 121/2008, de 11 de Julho).*

Com a entrada em vigor do Regulamento de Extensão de ACCG foi alargada a



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

possibilidade de fruição das condições do referido acordo, a trabalhadores não filiados em qualquer entidade sindical, não afastando a pertença às carreiras já referidas.

Assim, considerando que a requerente é titular de carreira não revista, não se enquadrando portanto no âmbito de aplicação do ACCG e sua extensão, salvo devido respeito por opinião contrária, não se afiguram reunidos os requisitos legais e formais que permitam a concessão de modalidade de horário de trabalho que afaste o cumprimento das disposições essenciais em matéria de duração de horário de trabalho constantes do n.º 1 do art.º 126.º (duração do período normal de trabalho) e intervalo de descanso (interrupção da jornada de trabalho por intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo a que não sejam prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo), ambos do RCTFP:

Termos em que propagamos a manutenção do sentido da decisão anteriormente tomada, datada de 15.02.2011 e exarada na Informação n.º ..., de 11 de Fevereiro, transmitida em sede de audiência da interessada.

Nesta conformidade, mau grado a ausência de enquadramento legal para o solicitado e considerando que a duração mínima do intervalo de descanso legalmente fixada não pode ser afastada, bem como, o teor do parecer do Exm.º Sr. Delegado Regional do ..., o qual faz parte integrante deste procedimento, permitimo-nos propor a autorização do horário das 9.00h às 13.00h e das 14.00h às 17.00h, em cumprimento da Lei e numa tentativa de conciliação do interesse da trabalhadora, pelo período de um ano, mais considerando a prática institucional vigente, em matéria de autorização de horários de trabalho ajustados, de reavaliação da situação após o período de um ano.

À consideração superior do Exmo. Senhor Director-Geral.

1.4.2. *À margem da mesma informação foi exarado despacho do Director-Geral da Direcção-Geral da ..., em 1 de Junho de 2011, nos termos seguintes: Concordo. Proceda-se como proposto.*

1.5. *Em 20 de Maio de 2011, a trabalhadora remeteu ao Director-Geral da Direcção-Geral de ... uma comunicação com o seguinte teor: ..., Técnica Superior de ... – 1.ª Classe, Proc. Ind. n.º ..., a exercer funções na Equipa ..., no decurso do*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

requerimento apresentado em 04 de Abril de 2011 para laboração em regime de horário flexível, vem comunicar que, atento o prazo legal entretanto decorrido e a não comunicação de recusa, considera que o pedido foi aceite nos precisos termos em que foi formulado, de acordo com o disposto na alínea a), do n.º 8, do art.º 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, pelo que iniciará laboração na modalidade de horário solicitada.

1.6. Em 3 de Junho de 2011, a Direcção-Geral de ... remeteu à trabalhadora cópia da informação, e respectivos despachos, documentação supramencionada em 1.4., 1.4.1 e 1.4.2. do presente parecer.

1.7. Em 7 de Junho de 2011, a requerente remeteu comunicação ao Director-Geral da Direcção-Geral de ... nos termos seguintes:

..., Técnica Superior de ... de 1.ª Classe, a desempenhar funções na Equipa de ..., no decurso da sua notificação em 06.06.2011 do Despacho do Exmo Senhor Director Geral, da Direcção Geral de ..., de 01.06.2011, prolatado na informação/proposta/parecer n.º ..., de 13 de Maio, vem expor o seguinte:

1 - o horário proposto (das 09:00h às 13:00h e das 13:30h às 16:30h) não colide com o disposto nos termos da alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Setembro, igualmente aplicável aos trabalhadores do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, por força do artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro;

2 - o parecer desfavorável do superior hierárquico não define, explicita ou concretiza pelos elementos disponíveis na informação/proposta/parecer supra-enunciado, quais os reais e imperiosos prejuízos para o serviço que o horário solicitado acarreta dado que a laboração continua a ser de 7 horas diárias;

3 - reitera o indicado no seu ofício de 20 de Maio de 2011, de acordo na alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

Face ao exposto, e não obstante, a requerente considera que todo este processo deverá ser remetido para a CITE (Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) para apreciação e emissão do respectivo parecer, respeitando assim o determinado no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

1.7.1. Em 7 de Junho de 2011, a comunicação da trabalhadora referida em 1.7. do



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

presente parecer foi remetida por fax pela Coordenadora da Equipa ..., *para os devidos efeitos*, à Directora de Serviços de Recursos Humanos da Direcção-Geral de ...

1.7.2. Em 8 de Junho de 2011, à margem da primeira folha de envio do fax – capa da referida comunicação, foi exarado despacho, pela Chefe de Divisão de Gestão de Pessoal (em regime de substituição), nos termos seguintes: *Considerando que o processo já foi objecto de audiência(s) previa(s) e de decisão, alicerçada na legislação vigente em matéria de duração de horário de trabalho, mais considerando que à requerente não são aplicáveis as disposições constantes do acordo Colectivo de carreiras Gerais, porquanto é detentora de carreira não revista – ... – logo excluída do âmbito de aplicação daquele acordo. Ainda, considerando o horário de trabalho praticado nas Equipas de ..., pondera-se que o mesmo já foi objecto de ajustamento, considerando as necessidades da trabalhadora em matéria de parentalidade, no cumprimento do determinado na lei. Assim, solicito a apreciação ora formulada e a eventual necessidade de diligenciar outras tramitações do processo, com vista à sua efectiva definitividade.*

1.8. Em 9 de Junho de 2011, foi elaborada Informação/Proposta/Parecer n.º ..., sobre o assunto: *Horário Flexível – (Aditamento). Recorrente: ... – TSRS – Equipa ...*, nos termos seguintes:

Do pedido:

Através do fax datado de 07 de Junho de 2011 e com entrada nos Serviços Centrais desta DGRS em 07-06-2011 sob o n.º ..., vem a Técnica Superior de ... supra identificada, a exercer funções na Equipa ..., pronunciar-se quanto ao teor da nossa Informação n.º ..., de 13 de Maio.

A trabalhadora no seu requerimento de 04 de Abril de 2011, solicitou autorização para trabalhar em regime de flexibilidade de horário, a fim de prestar o necessário acompanhamento dos seus filhos menores de 12 anos de idade, tendo proposto o seguinte horário de trabalho:

- *Das 9.00 h às 13.00 h:*
- *Das 13.30h às 16.30 h.*

Da leitura da nossa informação, não se vislumbra nenhum indeferimento ao pedido formulado, mas sim um ajuste no horário proposto pela requerente, nos termos da



lei.

Esclarece o n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho que: horário flexível é aquele que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

Deve obedecer a alguns requisitos, nomeadamente:

- Deve conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário:*
- Deve 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 normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas:*
- Deve estabelecer um período para intervalo de descanso não superior duas horas.*

No entanto, face à verificação dos pressupostos de facto e de direito, o horário apresentado pela trabalhadora das 9.00 h às 13.00 h e das 13.30h às 16.30 h, com intervalo de 30 minutos para almoço, vai contra o estipulado no artigo 136.º do RCTFP (segundo o qual o intervalo de descanso deve ter uma duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas);

Nestes termos, a duração mínima do intervalo de descanso legalmente fixada não pode ser afastada, bem como, o teor do parecer do superior hierárquico da requerente, o qual faz parte integrante deste procedimento.

Foi nestes termos, ou seja, no cumprimento da Lei e numa tentativa de conciliação do interesse da requerente, que o Senhor Director-Geral autorizou o horário das 9.00h às 13.00h e das 14.00 às 17.00h, e pelo período de um ano.

Não se indeferiu o pedido solicitado, mas sim, efectuou-se um ajustamento ao horário, nos termos decorrentes da Lei.

- 1.8.1.** *Exarado à margem da Informação supra referida, consta despacho da Chefe de Divisão de Gestão de Pessoal, nos termos seguintes: Visto. Concordo. Considerando o exposto deverá proceder-se em conformidade com a proposta efectuada na presente informação, mantendo-se a decisão proferida sobre o mesmo assunto sob pena de ilegalidade. À consideração superior do Exm.º Senhor Director-Geral.*



1.8.2. Ainda à margem da mesma Informação, foi exarado despacho do Director-Geral da Direcção-Geral de ..., datado de 21 de Junho de 2011, com o seguinte teor: *Mantenho a decisão e notifique-se a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Para os trabalhadores com responsabilidades familiares as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se actualmente estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, designadamente no caso dos trabalhadores em Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas, por remissão do artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.

2.1.1. Através das referidas das normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

2.1.2. Para exercício do referido direito, estabelece o n.º 1 do referido artigo 57.º que o *trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho 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:*
 - i) *Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;*

2.1.3. O n.º 2 do mesmo artigo admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

2.2. Convém, desta forma, esclarecer o conceito regime de trabalho em horário flexível, à luz dos preceitos legais constantes dos n.ºs 2 e 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, no quais se entende *por horário flexível aquele em que o trabalhador*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário". Tais limites correspondem ao que o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve conter:

- a) *Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*
- b) *A indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma 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) *Um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.*

2.2.1. De salientar que nos termos do n.º 4 do aludido artigo 56.º, *o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.*

2.3. Ora, o que de facto decorre do processo é que a trabalhadora pretende prestar a sua actividade entre as 9h e as 13h e entre as 13h30 e as 16h30, o que perfaz 7 horas de trabalho efectivo diário, de modo a poder acompanhar os seus dois filhos menores de 12 anos, um com 7 anos e outro com 2 anos de idade, pretende ainda exercer intervalo de descanso de 30 minutos para refeição, entre as 13h e as 13h30m.

2.4. Da análise do processo, resulta que a trabalhadora apresentou pedido para prestar a sua actividade em regime de horário flexível em 4 de Abril de 2011 e que apenas em 3 de Junho de 2011, lhe foi remetida comunicação, de que foi notificada em 6 de Junho de 2011, informando sobre os despachos que recaíram na informação/proposta/parecer elaborada sobre o assunto, despachos esses que não autorizam a requerente a exercer o horário tal como requerido.

2.5. Com efeito, conclui o despacho da Chefe de Divisão de Gestão de Pessoal, que obteve a concordância do Director-Geral, que *mau grado a ausência de*



enquadramento legal para o solicitado e considerando que a duração mínima do intervalo de descanso legalmente fixada não pode ser afastada, bem como o teor do parecer Exm.º Sr. Delegado Regional do ..., o qual faz parte integrante deste procedimento, permitimo-nos propor a autorização do horário das 9.00h às 13.00h e das 14.00h às 17.00h, em cumprimento da Lei e numa tentativa de conciliação do interesse da trabalhadora, pelo período de um ano, mais considerando a prática institucional vigente, em matéria de autorização de horários de trabalho ajustados, de reavaliação da situação após um ano.

- 2.6.** Ora, no que tange à possibilidade de um/a trabalhador/a com responsabilidades familiares exercer pausa de trinta minutos no âmbito do regime de horário flexível, esta Comissão pronunciou-se em sentido favorável, através do Parecer n.º 15/CITE/2010, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião de 27 de Janeiro de 2010, disponível em www.cite.gov.pt, cuja conclusão é a seguinte: *Face ao exposto, a CITE entende ser razoável que a duração mínima do intervalo de descanso do horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos da alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, também, aplicável aos trabalhadores do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, por força do artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, possa ser de 30 minutos, com a finalidade essencial de aqueles poderem conciliar melhor, e mais efectivamente, a actividade profissional com a sua vida familiar.*
- 2.7.** Na verdade, o pedido da trabalhadora reúne o requisito previsto na alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, pelo que se afigura legítimo que a trabalhadora com responsabilidades familiares, e por isso sujeita à possibilidade de praticar um regime especial de horário – o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, possa beneficiar de um intervalo de descanso de trinta minutos, e não necessariamente de uma hora, como acontece no regime geral previsto no artigo 136.º do RCTFP tal como alegado pela entidade empregadora pública.
- 2.8.** Na realidade, no caso *sub judice*, conclui-se que, de acordo com o solicitado pela trabalhadora, não haverá redução do tempo de trabalho a que está obrigada, mas



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

antes uma diminuição no tempo de intervalo de descanso que, ao invés de ser de uma hora, é de trinta minutos.

- 2.9.** Assim sendo, considerando que o pedido da trabalhadora se enquadra no âmbito do legalmente previsto pelos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, e não se encontra ferido de irregularidade, deveria o requerimento da trabalhadora ter sido objecto de análise e de exposição de motivos notificada à trabalhadora no prazo de 20 dias a contar da data da recepção do mesmo, o que não aconteceu, culminando o caso em análise com a aceitação do requerimento da trabalhadora, de acordo com o preconizado na alínea a) do n.º 8 do citado artigo 57.º.
- 2.10.** Na verdade, é de atender a que qualquer elemento/esclarecimento que a entidade empregadora pública legitimamente entenda por conveniente e cuja falta considere possa vir a constituir fundamento da recusa do requerimento do/a trabalhador/a, deve ser-lhe solicitado dentro do aludido prazo de 20 dias, evitando que o trabalhador crie uma expectativa jurídica de gozo do direito que a referida entidade empregadora eventualmente antevia como não realizável.
- 2.11.** Face ao que antecede, considerando que a entidade empregadora pública não cumpriu o disposto na alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o pedido da trabalhadora é aceite nos precisos termos em que foi formulado, devendo a referida entidade empregadora elaborar à trabalhadora requerente o horário flexível que lhe permita conciliar a sua actividade profissional com as suas responsabilidades familiares.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à recusa da Direcção-Geral de ... em relação ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., por se afigurar que o pedido da requerente se encontra aceite nos precisos termos em que foi formulado, de acordo com o previsto na alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 3.2.** A CITE recomenda à entidade empregadora pública que elabore o regime de horário flexível da trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., de acordo com o n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, promovendo o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 14 DE JULHO DE 2011**