



PARECER N.º 285/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio à recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a 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
Processo n.º 1050 – FH/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 23.10.2013, a CITE recebeu da entidade empregadora EMPRESA METROPOLITANA DE ... – ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., titular da categoria profissional de escriturária, bem como do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da trabalhadora para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 1.2. No seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado em 25.09.2013, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. “No seguimento da Informação prestada a 24 de setembro último pelo Exmo. Sr. Diretor Executivo da Empresa Metropolitana de ..., EM, em que por Imposição legal, na sequência da publicação da Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto, que estabelece o alargamento do período normal de trabalho para as oito horas por dia e quarenta horas por semana, eu, ..., escriturária, a desempenhar funções nos



serviços administrativos da referida empresa, venho por meio deste requerer e solicitar o seguinte:

- 1.2.2. “Que nos termos dos artigos 35.º n.º 1 alínea p), 56.º e 57.º e da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro, me seja concedido o seguinte horário de trabalho”.
- 1.2.3. “08.30h – 13.00h”.
- 1.2.4. “14.00h – 17.30h”
- 1.2.5. “Subjacente a tal escolha de horário estão, designadamente os seguintes factos: a) Em nada altera o período das oito horas diárias”.
- 1.2.6. “b) O meu cônjuge, tal como eu, embora exercendo a sua atividade em diferente entidade empregadora, tem o seu posto de trabalho no mesmo local (edifício) do meu e já requereu também, e nos mesmos moldes essa necessária e imperiosa alteração de horário”.
- 1.2.7. “Tenho um filho menor de 7 anos de idade, que frequenta a escola EB1 de ..., em ..., terminando o período escolar às 17.30h, não tendo ninguém que o vá buscar e que o leve às atividades de natação e de capoeira que iniciam às 18.15h em S. Pedro de ... Os quarenta cinco minutos de Intervalo são o mínimo necessário que preciso, caso contrário teria que anular as matrículas das atividades atrás descritas, ficando o meu filho sem essas atividades que considero de grande importância para o seu bom desenvolvimento”.
- 1.2.8. “Em 15.10.2013, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora, através de notificação presencial, a sua intenção de recusar o pedido por si formulado, com base nos seguintes fundamentos”.



- 1.2.9.** “Acusamos a receção do sua carta de 25 de setembro de 2013, através da qual requereu que o seu trabalho fosse prestado em regime de horário flexível, invocando os art. 56.º e 57.º do Código do Trabalho”.
- 1.2.10.** “V. Ex.^a solicitou que o seu trabalho seja prestado entre as 08.30H e as 17.30H, com intervalo para almoço entre as 13.00 e as 14.00H, de forma a poder ir buscar o seu filho à escola, às 17.30H”.
- 1.2.11.** “Analisados os factos apresentados no requerimento, a ... deparou com algumas falhas que poderão implicar a sua ineptidão”.
- 1.2.12.** “Com efeito, nos termos do art. 57.º, n.º 1 do Código do Trabalho impõe-se que o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário flexível deve solicitá-lo por escrito com a antecedência de 30 dias. Ora, o requerimento de V. Ex.^a não esclarece a partir de que data pretende que vigore este horário”.
- 1.2.13.** “Por outro lado, no mesmo dispositivo legal impõe-se a obrigatoriedade de o trabalhador indicar qual o prazo que prevê para tal horário, o que V. Ex.^a não faz”.
- 1.2.14.** “Mas mesmo que se considerasse que o intenção seria estender o regime até ao limite legalmente permissível (isto é, até aos 12 anos do seu filho), continua em falta a declaração referida na al. b) i) do supra citado artigo, que V. Ex.^a manifestamente não juntou”.
- 1.2.15.** “Nesta conformidade, vimos convidá-la a aperfeiçoar o seu requerimento, sob pena de este ser considerado irremediavelmente inepto”.



- 1.2.16.** “Mas ainda que assim não fosse, a ... teria sempre de indeferir o pretendido, uma vez que este colide com exigências imperiosas do funcionamento da empresa”.
- 1.2.17.** “Como é do conhecimento de V. Ex.^a, a Lei 68/2013, de 29 de agosto, alargou o período normal de trabalho para as 8 horas diárias.
- 1.2.18.** “Ora, pelo Despacho n.º 34/2013, a Câmara Municipal da ... determinou que os horários em vigor no Município passassem a ser das 09.00H às 18.00H, com um intervalo para almoço entre os 13.00H e as 14.00H”.
- 1.2.19.** “Estando a empresa a laborar no mesmo edifício que a Câmara Municipal, isto significa que apenas abre ao público às 09.00H pelo que é a partir desta hora que as suas colegas começam a trabalhar”.
- 1.2.20.** “A concessão do horário pretendido implicaria que V. Ex.^a tivesse ónus de abrir a empresa e que ficasse sem supervisão durante 30 minutos. Se, por um lado, a empresa não tem qualquer dúvida quanto ou desvelo com que executo as suas funções, por outro lado, este seria um facto gerador de desigualdade perante os outros colegas, uma vez que ninguém no ... trabalha sem supervisão do superior hierárquico. Um dos valores mais prezados na empresa é a paz social, que ficaria ameaçada”.
- 1.2.21.** “Mas mais importante é o facto de que não é exequível que V. Ex.^a comece a laborar sozinha a partir das 08.30h, uma vez que entre as suas incumbências de atendimento ao público encontram-se tarefas que dependem do trabalho de outros colegas seus. Mais especificamente, os processos de atribuição ou renovação de cartões de residente e o pagamento voluntário alternativo de coimas referentes às infrações levantadas devem gerar um documento



contabilístico, que V. Ex.^a não está habilitado a fazer. Tais funções são asseguradas por funcionárias com formação profissional para o efeito”.

1.2.22. “Nesta conformidade, caso V. Ex.^a fosse abordada por utente que requeresse documento contabilístico comprovativo de pagamento, não o poderio fazer. Ora, esta situação seria passível de uma justa apresentação de reclamação formal por parte do utente, o que traria prejuízos para a imagem da empresa e de todos quantos lá laboram”.

1.2.23. “De qualquer forma, a ... sempre pautou a sua relação com os seus trabalhadores de forma a facilitar a conciliação da atividade profissional destes com a vida familiar, tal como, aliás, o obriga o Constituição da República Portuguesa”.

1.2.24. “Nesse sentido, tentou-se encontrar uma solução que viesse de encontro aos interesses de V. Ex.^a, mas sem pôr em causa as imperiosos exigências de funcionamento da empresa”.

1.2.25. “De acordo com o Despacho nº 34/2013 acima referido, a ... tem de assegurar que estará aberta ao público até às 18.00H. Nessa conformidade, não é possível que todos os funcionários iniciem a laboração às 08.30, sob pena de trabalharem mais de 8 horas diárias”.

1.2.26. “Diga-se, aliás, que quase todos os seus colegas têm responsabilidades familiares e ponderam no futuro recorrer a esta prerrogativa da lei, o que causará uma situação insustentável. Impende, por isso, sobre a empresa o dever de evitar conflitos laborais e desarticulação do trabalho em equipa”.



- 1.2.27.** “Em conformidade com isto, a ... tem de obrigatoriamente proceder a uma ponderação das interesses de todo o seu capital humano, de forma a que ninguém seja prejudicado. A solução passará, então, por instituir um regime de turnos, mediante o qual metade dos trabalhadores começaria o trabalho às 08,30H durante as duas primeiras semanas do mês, enquanto a outra metade começaria às 09.00H, rodando na quinzena seguinte. Aliás, aprez mencionar que, uma vez auscultadas os restantes funcionárias do serviço, as mesmas mostraram-se plenamente recetivas a laborar nesse sistema de horário”.
- 1.2.28.** “V. Ex.^a alega no seu requerimento que o seu filho termina as aulas às 17.30, mas tem atividades extracurriculares com início às 18.15H, não concretizando em que dias da semana ocorrem essas atividades. Pressupõe-se que não sejam diárias”.
- 1.2.29.** “Mas ainda que o fossem, não é inteiramente verdade a alegação de que não tem "ninguém que a vá buscar e o leve às atividades" (sic), já que no mesmo requerimento informa que o seu cônjuge trabalha no mesmo edifício "e já requereu também, e nos mesmos moldes essa necessária e imperiosa alteração de horário" (sic). Aliás, posteriormente V. Ex.^a já informou que a entidade patronal do seu cônjuge lhe deferiu tal requerimento. Daqui resulta que o menor tem desde já assegurado o transporte entre a escola e as atividades extracurriculares”.
- 1.2.30.** “Não pondo em causa a faculdade que o Código do Trabalho dá a ambos os progenitores de pedirem a flexibilidade de horário, parece-nos que nesta situação seria fácil uma conciliação entre os seus interesses e os interesses de todos os outros trabalhadores da empresa”.



1.2.31. “Aliás, esta solução vai de encontro a outras situações já decididos no foro judicial, designadamente no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 26/04/2010, Processo 123/00.0TTVNG.P2, onde se diz que "(...) as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encarados em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contemplados no art.º 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como ocorria, impunha-se a cedência dos respetivos titulares dos direitos na medida do necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes» (...)"

1.2.32. “Neste sentido, parece-nos que o sistema de turnos proposta harmonizaria de forma adequada os interesses em conflito, já que a ... teria sempre pelo menos metade dos seus trabalhadores a laborar, ao mesmo tempo que respeitaria os direitos inerentes à parentalidade de todos os trabalhadores

1.3. . Em 21.10.2013, a trabalhadora apresentou a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. “Acuso a receção da V/missiva, datada de 15 de outubro de 2013, a qual mereceu a minha melhor atenção e quanto ao teor da mesma, cumpre-me dizer o seguinte”.

1.3.2. “Do aperfeiçoamento – V. Ex.^a invoca o incumprimento do pedido por mim elaborado, consubstanciador de ineptidão, segundo a V/interpretação”.



- 1.3.3.** “Embora discordando de tal consequência, sempre importará clarificar que a minha pretensão de que o regime de trabalho flexível conheça o seu Início no prazo de 30 dias, contados da solicitação, nomeadamente, 25 de outubro de 2013”.
- 1.3.4.** “Esclarece-se ainda que é minha pretensão que a autorização a este regime de trabalho flexível vigore até que o meu filho menor atinja os 12 anos de idade, período máximo que a lei permite que venha a ocorrer”.
- 1.3.5.** “Mais comunico que o menor que legitima pedido de horário de trabalho flexível é meu filho, vivendo comigo e respetivo Pai em comunhão de mesa e habitação, facto necessário ao preenchimento do pressuposto identificado no art.º 57.º, n.º 1, alínea b) item i) do Código do Trabalho”.
- 1.3.6.** “Assim, deverá a minha pretensão ser reconhecida”.
- 1.3.7.** “Dos fundamentos (ou ausência deles) para indeferimento – Da V/missiva, alcança-se a invocação de algumas considerações que visam indeferir a minha pretensão”.
- 1.3.8.** “Todavia, conforme se demonstrará nenhuma razão assiste a essa empresa”.
- 1.3.9.** “A flexibilização visa o superior interesse e os direitos fundamentais do meu filho menor, que necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento, tendo em consideração o horário escolar e das atividades extracurriculares”.
- 1.3.10.** “O meu pedido permite manter a harmonia entre os interesses pessoais e familiares e os interesses da empresa”.



- 1.3.11.** “As funções que desempenho nessa empresa são funções de carácter meramente administrativo que em nada impedem que possa desempenhá-las a partir do horário que propus”.
- 1.3.12.** “Colegas existem em situações análogas que podem assegurar as aberturas, os horários intermédios, bem como os fechados em outros horários que não os habituais, sem qualquer penosidade acrescida”.
- 1.3.13.** “Por isso que, a serem aceites os argumentos de V. Exa. acerca inexistência de trabalhadores para abrir as portas da empresa, para além de não ser verdadeiro, importaria que a ser aceite tomada absolutamente inócuas as normas do Código do Trabalho, relativas à flexibilidade de horário de trabalho”.
- 1.3.14.** “Inexiste, assim, qualquer fundamento ou motivo atendível para a recusa da minha pretensão de flexibilidade de horário de trabalho”.
- 1.3.15.** “Acresce ao que vem de dizer que os demais motivos alegados pela empresa, afiguram-se não demonstrativos da existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, já que não se verifica que o horário ponha em causa o funcionamento dessa empresa”.
- 1.3.16.** “Bem pelo contrário, o número de trabalhadores existentes deixa convenientemente assegurados todos os horários de trabalho”.
- 1.3.17.** “Não se pode deixar de verificar que isso mesmo é reconhecido por V. Exa quando admite que possa haver uma política concertada na empresa para que se faça rotatividade de horários, assegurando exata e justamente o início da laboração no horário que indico”.



- 1.3.18.** “Veja-se que, calcorreada a V/notificação chega-se à conclusão clara de que se opõem, não à flexibilidade de horário por mim solicitado, mas à flexibilidade de horário dos trabalhadores, baseada não em situações concretas, mas em meras conjeturas, em factos e efeitos futuros que não sabe, nem pode saber se virão ou não a suceder”.
- 1.3.19.** “Ora, não resulta do invocado por V. Ex.^a que os interesses que pretende salvaguardar, não possam ser satisfeitos caso reconheçam a minha flexibilidade de horário de trabalho”.
- 1.3.20.** “Quero com isto dizer que a dificuldade de conciliar horários de trabalho não equivale à afirmação de uma impossibilidade de o conseguir”.
- 1.3.21.** “Por isso, tendo presente que no âmbito da legislação nacional é já um dever da empresa conceder aos trabalhadores uma flexibilidade de horário do de trabalho, bem como é um dever proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam e conciliem a atividade profissional com a vida familiar, não se vislumbra como possa a “magra fundamentação” impedir, ou antes, indeferir, a pretensão por mim solicitada”.
- 1.3.22.** “Neste sentido, e pelos motivos explanados, verifica-se inexistir motivos imperiosos ligados ao funcionamento da empresa que justifiquem o indeferimento da minha pretensão, quando é certo que a sua concessão permite a conciliação que a Lei postula na conciliação de interesses profissionais e familiares”.
- 1.3.23.** “Conclui-se, assim, pela concessão da flexibilidade de horário de trabalho, nos moldes Já solicitados, devendo ser proferido decisão que vá de encontro à minha pretensão”.



II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) estabelece que “o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

2.1.1. Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).

2.1.2. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que, “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário 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: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

2.1.3. Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57.º n.º 2 do CT).

2.2. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 do artigo 56.º do



CT, em que se entende “por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

2.2.1. Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.2.2. O n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que “o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas”.

2.2.3. Na verdade, ao estabelecer o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o legislador atribuiu aos trabalhadores com responsabilidades familiares (que tenham filhos menores de 12 anos) a possibilidade de requerer ao empregador o exercício do direito a trabalhar no regime especial de horário flexível, permitindo-lhe escolher, dentro de certos limites, as horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador, por seu turno, elaborar o horário flexível observando os aludidos normativos que constam do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o que implica, forçosamente, que o empregador designe,



dentro da amplitude determinada pelo/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

- 2.2.4.** No caso em apreço, considerando uma prestação diária de trabalho de 8.00h, tais períodos corresponderiam a uma amplitude de 2.40h cada.
- 2.2.5.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos trabalhadores, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.2.6.** Reunidos que estão os pressupostos processuais – legitimidade das partes, tempestividade, nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, encontra-se a CITE vinculada a proferir parecer de mérito no procedimento (n.º 6 do mesmo artigo).
- 2.2.7.** Na verdade, a entidade empregadora pretende recusar o pedido da trabalhadora, fundamentando tal recusa, na parte em que importa para a melhor resolução do presente caso, com o argumento de que “colide com exigências imperiosas do funcionamento da empresa”.
- 2.2.8.** E que “Por Despacho n.º 34/2013, a Câmara Municipal da ... determinou que os horários em vigor no Município passassem a ser das 9.00h às 18h00, com um intervalo para almoço entre as 13:00h e as 14.00h”.



- 2.2.9.** E que “estando a empresa a laborar no mesmo edifício que a Câmara Municipal, isto significa que apenas abre ao público às 9:00H, pelo que é a partir desta hora que as suas colegas começam a trabalhar”.
- 2.2.10.** E que “implicaria que tivesse o ónus de abrir a empresa e que ficasse sem supervisão durante 30 minutos. (...) E que “este seria um facto gerador de desigualdades perante os outros colegas, uma vez que ninguém na ... trabalha sem supervisão do superior hierárquico”.
- 2.2.11.** Alega ainda que “Mas mais importante é o facto de que não é exequível que comece a laborar sozinha a partir das 8.30h, uma vez que entre as suas incumbências de atendimento ao público encontram-se tarefas que dependem do trabalho de outros colegas seus. Mais especificamente, os processos de atribuição ou renovações de cartões de residente e o pagamento voluntário alternativo de coimas referentes às infrações levantadas devem gerar um documento contabilístico, que V. Ex.^a não está habilitada a fazer. Tais funções são asseguradas por funcionárias com formação profissional para o efeito”.
- 2.2.12.** Assim, face aos argumentos expostos pela entidade empregadora sobre o horário de funcionamento da empresa e conseqüentemente o horário de abertura ao público e, tendo em conta que a trabalhadora solicita um horário com início às 8H30 horas e hora de almoço das 13h00 às 14h00 e saída às 17:30 horas, estes serão de atender, aceitando-se, nesta parte, a intenção de recusa da entidade empregadora, porquanto:
- 2.2.13.** A empresa Metropolitana de ... – ..., tem um horário de funcionamento que por sua vez está associado ao horário de atendimento – de abertura ao público – todos os dias às 9h00, em conformidade com o alegado Despacho n.º .../2013, onde a Câmara



Municipal da ... determinou que os horários em vigor no Município passassem a ser das 09.00H às 18.00H.

2.2.14. Ora, a trabalhadora tem a categoria de escriturária, a desempenhar funções nos serviços administrativos da Empresa Metropolitana da ... – ... e sucede que a trabalhadora pede um horário, como referido, com início às 8:30 horas, quando o estabelecimento onde exerce a sua atividade só abre às 9:00 horas.

2.2.15. Assim, a ser deferido o horário de trabalho com a amplitude requerida pela trabalhadora, nunca se estabeleceria um horário que se contivesse dentro do período de funcionamento do estabelecimento, conforme o que estabelece a al. b) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, *in fine*, para além de que comprometeria realmente o funcionamento da empresa.

2.2.16. Por outro lado, verifica-se que a trabalhadora indica como intervalo de descanso 1 hora das 13h às 14h.

2.2.17. Cumpre referir que a CITE já se pronunciou repetidas vezes em pareceres anteriores emitidos a respeito da duração do período para intervalo de descanso no horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares – cfr. Parecer n.º 15/CITE/2010, aprovado por unanimidade dos membros – que aqui se recopila – uma vez que, nesta matéria, tem vindo a estabelecer um entendimento factual de diversas realidades, contribuindo de forma consistente para o devido enquadramento do regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

2.2.18. Assim, nos termos do aludido Parecer n.º 15/CITE 2010 “Com efeito, a 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, refere que *o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas*”.

2.2.19. “Ora, estando esta norma enquadrada na subsecção IV sobre a Parentalidade, é de salientar o estabelecido na alínea p) do n.º 1 do artigo 35.º do Código de Trabalho, segundo o qual a proteção na parentalidade caracteriza-se através da atribuição (entre outros) do direito ao horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”.

2.2.20. “O horário flexível é um dos corolários do princípio constitucional do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P”.

2.2.21. “Com efeito, 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”.

2.2.22. “Assim, torna-se mais compreensível a diferença entre o intervalo de descanso de um horário de trabalho flexível e o intervalo de descanso de um horário de trabalho comum, como o previsto no artigo 136.º do Regime, Anexo I da Lei n.º 59/2008, de 11 de



setembro, segundo o qual o intervalo de descanso deve ter uma duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas”.

2.2.23. “Face ao que antecede, põe-se a questão de saber, qual a duração mínima do intervalo de descanso, a estabelecer pelo empregador, num horário de trabalho flexível?”

2.2.24. “Em primeiro lugar, afigura-se que o intervalo de descanso não deve ter uma duração tão reduzida que não seja um intervalo de descanso, como por exemplo, se tivesse a duração de 5, 10 ou mesmo 15 minutos”.

2.2.25. “Em segundo lugar, o intervalo de descanso de um horário de trabalho flexível, como vimos atrás, pode não ter uma duração mínima de uma hora”.

2.2.26. “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”.

2.2.27. “A referida alínea c) do n.º 4 do artigo 18.º do D.L. n.º 230/2000, de 23 de setembro, dispunha que o horário flexível deve estabelecer um período para intervalo de descanso, não superior a duas horas nem inferior a 30 minutos”.

2.2.28. “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”.

2.2.29. “III – CONCLUSÃO – 3.1. 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 efetivamente, a atividade profissional com a sua vida familiar”.

2.3. Assim, em sede de conclusão e uma vez que a entidade empregadora reconhece o direito e mostrou disponibilidade para apresentar uma solução, “que passará, então, por instituir um regime de turnos, mediante a qual metade dos trabalhadores começaria o trabalho às 8h30H durante as duas primeiras semanas do mês, enquanto a outra metade começaria à 9:00H, rodando na quinzena seguinte”, pode sempre a trabalhadora, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do trabalho, mas com indicação de a duração mínima do intervalo de descanso do horário flexível possa ser de 30 minutos, com a finalidade essencial de a trabalhadora poder conciliar melhor, e mais efetivamente, a atividade profissional com a vida familiar”.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora EMPRESA METROPOLITANA DE ... – ...,



relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela Trabalhadora ..., sem prejuízo desta poder apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime flexível, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 3.2.** O presente parecer não dispensa o empregador dos deveres de proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e de, na elaboração do horário de trabalho, facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, dos artigos 35.º, 56.º e 57.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 da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 18 DE NOVEMBRO DE 2013**