



PARECER N.º 305/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio à recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a 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
Processo n.º 1071 – FH/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 29.10.2013, a CITE recebeu da entidade empregadora UNIVERSIDADE ... – Faculdade de ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., titular da categoria de “Especialista de Informática”, a exercer funções no Centro de Informática, 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 30.09.2013, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3. “Assunto – “Pedido de atribuição de regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, com duração mínima do intervalo de descanso de trinta minutos”



- 1.4. “Solicito a V.^a Ex.^a, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 56.^o e 57.^o do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro/artigo 36.^o do regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, e artigo 86.^o do respetivo Regulamento, a atribuição de regime de Horário de Trabalho Flexível, com duração mínima do intervalo de descanso de trinta minutos”.
- 1.5. “O exercício do regime de trabalho pretendido justifica-se pelo facto de a ora Requerente ter três filhos menores de 12 anos, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, e tendo em conta que o marido, por questões profissionais, é obrigado a ausentar-se por dias consecutivos da cidade”.
- 1.6. “Pelo que a Requerente, com base nos fundamentos supra referidos, solicita a compreensão de V. Exa., designadamente, através do deferimento do pedido para atribuição da modalidade de horário flexível, termos em que, e no mais de direito, vem requerer que seja autorizado”.
- 1.7. Em 30/09/2013 o responsável ..., emitiu o seguinte despacho “A pretensão da requerente não acarreta qualquer problema para o serviço, enquadrando-se o horário pretendido nos padrões de funcionamento adequados para o Centro de Informática. Em meu entender deve ser deferido desde que tenha enquadramento legal”.
- 1.8. Em 18.10.2013, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora, através de notificação, a sua intenção de recusar o pedido por si formulado, com base nos fundamentos constantes da Informação, junto aos autos, exarada pela Senhora Chefe de Divisão ..., que, em suma, se transcreve:



- 1.9.** “Assim, o artigo 56.º do Código do Trabalho que prevê a concessão de horário flexível de trabalhadores com responsabilidades familiares, para além dos requisitos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 3 refere expressamente na alínea c) que o período de intervalo de descanso não pode ser superior a 2 horas, não referenciando qual o período mínimo”.
- 1.10.** “Ora, essa lacuna não existe no regime geral (aplicável a todos os trabalhadores em Funções Públicas), em que o intervalo é expressamente fixado no artigo 136.º do RCTFP, prevendo-se que aquele não deve ser superior a 2 horas, nem inferior a 1 hora. Aliás, esse intervalo só pode ser alterado por instrumento de regulamentação Coletiva (cfr. n.º 1 do artigo 137.º RCTFP). O que acontece através da disposição da cláusula 13.ª do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009, que prevê: «Quando circunstâncias relevantes devidamente fundamentadas o justifiquem» o intervalo de descanso pode ser reduzido para 45 minutos para que uma vez por semana possa durar 2 horas. Ora, esta previsão do final da disposição, indicia que a regra é uma hora e que mesmo que, excepcionalmente se reduza para 45 minutos, a diferença para a regra de 1 hora (uma) tem que ser compensada durante a semana, havendo um dia que o trabalhador tem que usufruir de um intervalo de 2 horas”.
- 1.11.** “Convém não esquecer, porém que tal direito pode ser recusado pelo empregador, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do órgão ou serviço ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57.º n.º 2 do CT e n.º 2 do artigo 54.º do Regulamento anexo ao RCTFP)”.
- 1.12.** “Deve recordar-se que o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 do artigo 56.º do CT (ou artigo 53.º n.º 2 do Regulamento anexo ao RCTFP), é aquele em que o trabalhador



pode escolher, dentro de certos Limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário (...).”

- 1.13.** “Nestes termos, salvo melhor opinião, analisando a Lei n.º 59/2008 e respetivo Acordo Coletivo e Código de Trabalho, o intervalo de descanso na jornada diária deveria ser igual para todos os trabalhadores, em funções públicas, aplicando-se a lei de igual forma e, nos casos em que não haja inconveniente para o serviço, nomeadamente demasiados trabalhadores nessas condições que podem «sobrecarregar» outros colegas, dado não ser viável a contratação de outros trabalhadores para compensar os horários de outros apenas nos casos verdadeiramente excecionais e temporários, deverá prever-se, caso a caso um intervalo de 45 minutos a ser compensado na mesma semana de trabalho pelo trabalhador”.
- 1.14.** Em 18.10.2013, a trabalhadora apresentou a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.15.** “A REQUERENTE reitera o teor da sua comunicação, rececionada por V. Exas. a 30 de setembro de 2013, e que aqui dá, para os devidos efeitos legais, por integralmente reproduzida.
- 1.16.** “A REQUERENTE, notificada, em 18 de outubro de 2013, da intenção de recusa do pedido de atribuição de regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, com duração mínima do intervalo de descanso de trinta minutos, requerido ao abrigo do artigo 56.º da lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do trabalho, considera, contudo, que a resposta da Universidade ..., doravante, apenas, "EMPREGADOR", ao seu requerimento (referido em 1.) não expõe, qualquer situação de facto capaz, de evidenciar, ou, ainda que no horizonte, vislumbrar, que fosse, exigências imperiosas



do funcionamento da Universidade ou impossibilidade de substituir o trabalhador caso este seja imprescindível”.

1.17. “O EMPREGADOR baseia o indeferimento na apreciação da Ex.ma Sr.^a Chefe de Divisão de Expediente e Pessoal, apesar do Responsável do Centro de Informática da Universidade ... ter transmitido que “A pretensão da requerente não acarreta qualquer problema para o serviço enquadrando-se o horário pretendido nos padrões de funcionamento adequados para o Centro de Informática. Em meu entender deve ser deferido desde que tenha enquadramento legal. À consideração superior”, que basicamente, apenas alega não ser legal a duração mínima do intervalo de descanso de trinta minutos. No entanto, em nenhum artigo do normativo legalmente aplicável, é referida tal situação”.

1.18. “Face ao exposto considera a REQUERENTE que os factos relatados pelo EMPREGADOR na sua comunicação de indeferimento do requerimento são juridicamente irrelevantes, uma vez que, in casu, não preenchem os requisitos do n.º 2 do citado artigo 57.º”.

1.19. “Conforme o determinado pelo n.º 5 do artigo 57.º, deve agora o processo ser remetido, pelo EMPREGADOR, no prazo de cinco dias, para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador”.

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. Assim, 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.** No presente caso, recorda-se que a trabalhadora requer a prestação de trabalho em regime de horário flexível, com duração mínima do intervalo de descanso de 30 minutos.
- 2.2.8.** Na verdade, a entidade empregadora pretende recusar o pedido da trabalhadora, fundamentando tal recusa, com o argumento de que “Assim, o artigo 56.º do Código do Trabalho que prevê a concessão de horário flexível de trabalhadores com responsabilidades familiares, para além dos requisitos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 3 refere expressamente na alínea c) que o período de intervalo de descanso não pode ser superior a 2 horas, não referenciando qual o período mínimo”.
- 2.2.9.** E alega que “Ora, essa Lacuna não existe no regime geral (aplicável a todos os trabalhadores em Funções Públicas), em que o intervalo é expressamente fixado no artigo 136.º do RCTFP, prevendo-se que aquele não deve ser superior a 2 horas, nem inferior a 1 hora. Aliás,



esse intervalo só pode ser alterado por instrumento de regulamentação coletiva (cfr. n.º 1 do artigo 137.º RCTFP). O que acontece através da disposição da cláusula 13.ª do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009, que prevê: «Quando circunstâncias relevantes devidamente fundamentadas o justifiquem» o intervalo de descanso pode ser reduzido para 45 minutos para que uma vez por semana possa durar 2 horas. Ora, esta previsão do final da disposição, indicia que a regra é uma hora e que mesmo que, exceccionalmente se reduza para 45 minutos, a diferença para a regra de 1 hora (uma) tem que ser compensada durante a semana, havendo um dia que o trabalhador tem que usufruir de um intervalo de 2 horas”.

- 2.3.** Cumpre salientar que a entidade empregadora, conforme o despacho do responsável de 30/09/2013 manifesta a seguinte preocupação A pretensão da requerente não acarreta qualquer problema para o serviço, enquadrando-se o horário pretendido nos padrões de funcionamento adequados para o Centro de Informática. Em meu entender deve ser deferido desde que tenha enquadramento legal”.
- 2.4.** Assim, sobre esta matéria, importa esclarecer 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.
- 2.4.1.** 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*”.

2.4.2. “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”.

2.4.3. “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”.

2.4.4. “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”.

2.4.5. “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”.

2.4.6. “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?”

2.4.7. “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”.

2.4.8. “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”.

2.4.9. “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”.

2.4.10. “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”.

2.4.11. “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”.

2.4.12. “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”.

2.4.13. Nestes termos, os motivos alegados pela entidade empregadora, não demonstram exigências imperiosas que ponham em causa o funcionamento do serviço onde se insere a Trabalhadora.

2.4.14. Além disso, a Universidade ... não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos disponíveis e ao horário flexível pretendido por aquela Trabalhadora.

3.3. No entanto, sempre dirá que é o próprio responsável, conforme despacho exarado em 30/09/2013, que reconhece que “A pretensão da requerente não acarreta qualquer problema para o serviço, enquadrando-se o horário pretendido nos padrões de funcionamento adequados para o Centro de informática. Em meu entender deve ser deferido desde que tenha enquadramento legal”.



III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da UNIVERSIDADE ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, com duração mínima do intervalo de descanso de trinta minutos, apresentado pela trabalhadora ..., em virtude de não terem sido concretizadas objetivamente as razões alegadas pela entidade empregadora, de modo a comprovar que a requerida flexibilidade de horário põe em causa o funcionamento da empresa, nomeadamente na área do Centro de Informática, onde a trabalhadora está afeta.
- 3.2.** O empregador 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, 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, aplicáveis, também, ao setor público, por força do artigo 22.º “*in fine*” da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, 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 28 DE NOVEMBRO DE 2013**