

## PARECER N.º 76/CITE/2014

**Assunto:** Parecer relativo a conciliação da atividade profissional com a vida familiar na sequência de pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares  
Processo n.º 487 – QX/2013

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 17.05.2013, exposição da trabalhadora ..., trabalhadora a exercer funções de Técnica Superior na Divisão de Gestão Urbanística do Departamento de Planeamento e Gestão Urbanística da CÂMARA MUNICIPAL ..., nos seguintes termos:

*“..., técnico superior nomeado, a exercer funções na DGU - Divisão de Gestão Urbanística do DPGU - Departamento de Planeamento e Gestão Urbanística da Câmara Municipal ... solicitei a 24/10/2012 o exercício de trabalho em regime de flexibilidade de horário, nos termos do art.º 57.º do Código do Trabalho na redação dada pela Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, com as seguintes plataformas fixas: 9h30 - 12h e 13h30 - 14h30. Mais solicitei, o gozo de apenas 30 minutos de intervalo para refeição (almoço) com os seguintes fundamentos:*

*“(...) Atendendo a que o trabalhador... com um ou mais filhos menores de 12 anos tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário” — art.º 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho na redação dada pela Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto; Atendendo a que a exponente se*

*encontra separada do progenitor e tendo ficado com a guarda dos filhos, um de 7 anos e uma de 1 ano;*

*Atendendo a que o outro progenitor tem um horário de trabalho das 9h às 19h e que estende a sua atividade para além do concelho de ..., o que implica a sua indisponibilidade para assegurar o acompanhamento das crianças à escola;*

*Atendendo a que pelo menos um dos progenitores não é originário do concelho de ... onde reside, pelo que dispõem de pouco suporte ou apoio familiar (...).”*

*A 07/01/2012 recebi um mail de resposta solicitando-me a reformulação do requerimento no que respeita aos seguintes pontos:*

*“(...) 1.º Nos termos do art.º 136.º do RCTFP, a jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora, nem superior a 2.*

*2.º Para o efeito, deve a trabalhadora ainda apresentar uma declaração da qual conste que os menores vivem com ela em comunhão de mesa e habitação. (...)”*

*A 15/01/2013 deu entrada da minha resposta retificando as plataformas fixas: 9h30 - 12h e 13h30 - 15h00 (perfazendo, assim, as 4 horas mínimas impostas na alínea a) do art.º 7.º do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009) bem como mantendo a solicitação do gozo de 30 minutos de intervalo de descanso apresentando para o efeito o V. parecer da CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego n.º 15/CITE/2010 onde se conclui que é entendido como razoável a duração mínima do intervalo de descanso do horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares possa ser 30 minutos, com a finalidade essencial de aqueles poderem conciliar melhor, e mais efetivamente, a atividade profissional com a sua vida familiar. Conforme solicitado, juntei também cópia do Acórdão do poder paternal e sua homologação.*

*Não tendo obtido resposta, a 7 do presente mês, solicitei reunião com a Diretora do Departamento de Recursos Humanos, Apoio Jurídico e Administrativo numa tentativa de obter uma resposta conclusiva ao pedido.*

*Face ao exposto, solicito V. apoio na tentativa da resolução da questão por imperiosa que é a conciliação dos horários.”*

- 1.2.** Por documento datado de setembro de 2012, e recebido no Departamento de Recursos Humanos a 24.10.2012, a trabalhadora apresentou à sua entidade empregadora o seguinte pedido:

*“ ..., técnico superior nomeado, a exercer funções na DGU – Divisão de Gestão Urbanística e Renovação Urbana desta Autarquia,*

*Atendendo a que o trabalhador “... com um ou mais filhos menores de 12 anos tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário” – art.º 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho na redação dada pela Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto;*

*Atendendo a que a exponente se encontra separada do progenitor e tendo ficado com a guarda dos filhos, um de 7 anos e uma de 1 ano;*

*Atendendo a que o outro progenitor tem um horário de trabalho das 9h às 19h e que estende a sua atividade para além do concelho de ..., o que implica a sua indisponibilidade para assegurar o acompanhamento das crianças à escola;*

*Atendendo a que pelo menos um dos progenitores não é originário do concelho de ... onde reside, pelo que dispõem de pouco suporte ou apoio familiar;*

*Vem desta forma solicitar o exercício de trabalho em regime de flexibilidade de horário a partir de novembro de 2012, nos termos do art.º 57.º do Código do trabalho na redação dada pela Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, com as seguintes plataformas fixas: 9h30 – 12h e 13h30 – 14h30.*

*Mais solicita, o gozo de apenas 30 minutos de intervalo para refeição (almoço).”*

- 1.3.** A trabalhadora juntou ao processo um e-mail da Direção de Recursos Humanos, de 7.01.2013, cujo teor se transcreve:

*“Assunto: Pedido de concessão de Horário Flexível*

*Exmos. Senhores*

*Relativamente ao requerimento recebido neste Departamento com o ... N.º ..., datado de setembro de 2012, no qual é solicitado pelo(a) trabalhador(a) ..., Concessão de Horário flexível, informamos V. Exas. que o mesmo foi objeto do seguinte despacho datado de 27.12.2012 da Exma. Sra. Diretora do Departamento de Recursos Humanos, Dra. ... nos seguintes termos: “Concordo, notifique-se a trabalhadora querendo reformular o requerimento”. Mais informamos, que o requerimento deve ser reformulado nos seguintes pontos: 1º Nos termos do art.º 136.º do RCTFP, a jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora, nem superior a 2.*

*2º Para o efeito, deve a trabalhadora ainda apresentar uma declaração da qual conste que os menores vivem com ela em comunhão de mesa e habitação.*

*Em anexo, somos a enviar despacho digitalizado do assunto epigrafado.”*

- 1.4.** Encontram-se manuscritos no pedido da trabalhadora quatro despachos que se transcrevem na parte que é perceptível:

*“Ao DRH, visto, remete-se para encaminhamento no âmbito dos critérios em aplicação. 15/10/2012”.*

*“Relativamente ao requerido, cumpre-me informar o seguinte:*

*1) Nos termos do art. 136.º do RCTFP, a jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso de duração não inferior a 1 hora nem superior a 2.*

*2) O pedido tem enquadramento legal nos termos do art.º 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12/02, artigos aplicáveis a trabalhadora 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.*

*3) 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. Porém, o trabalhador terá sempre que cumprir 35 horas de trabalho semanal.*

*4) Nos termos do art. 56.º da Lei 7/2009, de 12/02, o horário deve conter um ou 2 períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário, mas o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009, aplicável à trabalhadora, determina que devem ser previstas plataformas fixas, da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a 4 horas.*

*5) Para o efeito, deve a trabalhadora ainda apresentar uma declaração da qual conste que os menores vivam com ela em comunhão de mesa e habitação.*

*Face ao exposto, proponho que a trabalhadora, querendo, reformule o seu pedido de acordo com o presente enquadramento.*

*À Sra. Diretora do DRH, Dra. ... 11/12/2012”*

*“ Concordo notifique-se para a informação em prazo (...) a trabalhadora 2012 12 27”*

*“À Divisão de Gestão Urbanística, Dra. ... 27/12/2012”*

- 1.5.** A trabalhadora juntou, ainda, documento datado de janeiro de 2013, e entregue no Departamento de Recursos Humanos em 15.01.2013, no qual refere o que se transcreve:

*“..., técnico superior nomeado, a exercer funções na DGU - Divisão de Gestão Urbanística do DGURU - Departamento de Gestão Urbanística e Renovação Urbana desta Autarquia, em resposta ao mail datado de 07/01/2012 vem expor o seguinte:*

*Solicitou, em outubro de 2012, o exercício de trabalho em regime de flexibilidade de horário a partir de novembro de 2012, nos termos do art.º 57.º do Código do Trabalho na redação dada pela Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, com as plataformas fixas 9h30 - 12h e 13h30 - 14h30 devendo ler-se: 9h30 - 12h e 13h30 - 15h00 (perfazendo, assim, as 4 horas mínimas impostas na alínea a) do art.º 7.º do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009).*

*Mais solicitou, o gozo de 30 minutos de intervalo de descanso ao abrigo do parecer da CITE Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego n.º 15/CITE/2010 que junto em anexo, de onde se conclui que é entendido como razoável a duração mínima do intervalo de descanso do horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares possa ser 30 minutos, com a finalidade essencial de aqueles poderem conciliar melhor, e mais efetivamente, a atividade profissional com a sua*

*vida familiar. Conforme solicitado junta-se em anexo cópia do Acórdão do poder paternal e sua homologação. Assim, aguarda resposta conclusiva sem prejuízo do disposto no n.º 3 do art.º 57.º do Código do Trabalho.”*

- 1.6.** Em 23.05.2013, a CITE contactou a sua entidade empregadora, nos termos que se transcrevem:

*A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (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 (artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março).*

*No âmbito das suas atribuições esta Comissão aprecia as queixas que lhe sejam apresentadas ou situações de que tenha conhecimento indiciadoras de violação de disposições legais sobre igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal; presta informação e apoio jurídico em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no emprego, no trabalho, na formação profissional, na proteção da parentalidade e na conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (alíneas e) e f) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março) e emite 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 (alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março).*

*Neste âmbito, foi recebida na CITE exposição da trabalhadora ..., técnica superior nomeada, a exercer funções na DGU – Divisão de Gestão Urbanística do DPGU – Departamento de Planeamento e Gestão Urbanística da Câmara Municipal de ..., que sucintamente refere o seguinte:*

- A trabalhadora requereu, em 24.10.2012, a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando uma presença obrigatória de 3.30h e um intervalo de descanso de 30 minutos;*
- A 7.01.2013, foi comunicado à trabalhadora a necessidade de reformulação do requerimento, designadamente, no que respeita ao intervalo de descanso não inferior a 1.00h;*
- Em 15.01.2013, a trabalhadora apresentou novo pedido mantendo o intervalo de descanso com a duração de 30 minutos e indicando um período de presença obrigatória de 4.00h;*
- Até à presente data a trabalhadora não recebeu resposta ao seu pedido.*

*Face ao exposto, importa informar o seguinte:*

*Encontra-se constitucionalmente previsto o direito dos trabalhadores à 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 familiar (alínea b) do artigo 59.º da CRP).*

*Assim, e nos termos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível formulado pelos trabalhadores deve ser respondido nos prazos aí indicados, e em face de uma intenção de recusa, a entidade empregadora deverá solicitar o parecer prévio à CITE.*

*Compete referir que de acordo com o previsto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o/s período/s de presença obrigatória deve/devem ter uma duração igual a metade do período normal de trabalho diário. E, de acordo com a doutrina da CITE ínsita no Parecer n.º 15/CITE/2010:*

*“2.2.3. 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.*

*2.2.4. 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.*

*2.2.5. 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.”*

*De acordo com os documentos anexos à exposição em análise, a entidade empregadora da trabalhadora recebeu em 24.10.2012 e em*

*15.01.2013, pedido de prestação de trabalho e regime de horário flexível.*

*Atendendo às datas referidas, afigura-se que à trabalhadora deveria ter sido comunicada uma decisão até 20 dias após a receção do pedido.*

*Na eventualidade de intenção de recusa deveria ainda ter sido solicitado o parecer prévio à CITE, nos cinco dias posteriores ao final do prazo estabelecido para apreciação pela trabalhadora.*

*Importa, assim, informar que a CITE não dispõe de registo de pedido de parecer prévio à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado por V. Exas., e referente a pedido formulado pela trabalhadora, conforme declaração em anexo.*

*Neste sentido, e nos termos previstos nas alíneas a) e c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, afigura-se que o empregador aceitou o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos, uma vez que não consta indicação em como tenha sido comunicada a intenção de recusa à trabalhadora e solicitado o parecer prévio da CITE, nos prazos legalmente indicados.*

*Assim, e ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, solicita a V. Exas. informação sobre quanto a esta matéria se ofereça.*

*A resposta a este ofício deve ser dirigida à CITE no prazo de 10 dias úteis a contar da sua receção, nos termos do n.º 2 do artigo 71.º do Código do Procedimento Administrativo.”*

- 1.4. Em 14.06.2013, a CITE recebeu resposta da Câmara Municipal de ..., conforme se transcreve:

*“ASSUNTO: Processo 487- QX/2013 - ...*

*Em 24/10/2012 foi solicitado pela trabalhadora em causa a prática de horário flexível, tendo ainda solicitado a pausa de 30 minutos de descanso. Em 27/12/2012 foi proferida decisão sobre o requerido, propondo a reformulação do pedido, tendo em conta o enquadramento legal, nomeadamente a duração do intervalo de descanso. Dessa decisão foi a trabalhadora notificada. Em 15/01/2013 a trabalhadora reformulou novo pedido, solicitando novamente 30 minutos de intervalo de descanso, com base no parecer da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.*

*Verificado o pedido, bem como que os fundamentos do mesmo se mantiveram, tendo este serviço já preferido decisão sobre o mesmo não existe novo dever de decisão nos termos do art.º 9.º do C.P.A (D.L. N.º442/91, de 05 de novembro).*

*Não obstante, informamos o seguinte:*

*1) Consideramos que o período pretendido de 30 minutos para intervalo de descanso não permite o propósito que é, exatamente, o descanso efetivo do trabalhador entre dois períodos de trabalho.*

*2) Tal tem sido o entendimento em relação a todos os trabalhadores do Município pelo que, até por uma questão de igualdade entre todos os trabalhadores, não deverá haver tratamento discriminatório que privilegie uns em relação aos outros.*

*3) Até porque o RCTFP, também aplicável à trabalhadora, dispõe que a jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, podendo o intervalo de descanso ser reduzido por instrumento de*

*regulamentação coletiva de trabalho, mas tal não está previsto.*

*4) Não consideramos estar aqui em causa qualquer discriminação mas antes o prosseguimento da igualdade entre os trabalhadores, na aplicação de disposições legais.*

*5) A trabalhadora foi informalmente (por telefone) informada do entendimento aplicado a todos os trabalhadores deste Município.*

*6) Mais informamos que, por norma, o horário flexível tem sido sempre deferido a qualquer trabalhador que o requeira neste Município nomeadamente para garantir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos nossos trabalhadores, apenas garantindo o mínimo de uma hora de intervalo para descanso.”*

**1.5.** São, ainda, junto ao processo os seguintes documentos:

- Cópia das atas de audiência de julgamento, no Tribunal de Família e Menores de ..., de 06.06.2012 e de 10.10.2012;
- Cópia de legislação e cópia do Parecer n.º 15/CITE/2010.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

*“1. Os pais e as mães têm direito 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.*

*2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*

**2.2.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito*

*(...) à 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 familiar.”*

- 2.3.** Aos trabalhadores abrangidos pelo Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, são aplicáveis as disposições legais sobre proteção da parentalidade previstas no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nos termos do artigo 22.º daquele diploma.
- 2.4.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.4.1.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:
- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
  - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
  - Apresentar declaração em como o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.
- 2.4.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.4.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, de acordo com a alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.4.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>1</sup>

**2.5.** Assim, entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado 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

---

<sup>1</sup> Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

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.

**2.5.1.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá 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.

**2.6.** 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.

**2.7.** No contexto descrito, a trabalhadora, solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, em 24.10.2012, com a indicação de plataformas fixas entre as 9.30h e as 12.00h e entre as 13.30h e as 14.30h, tendo, em 15.01.2013 retificado as referidas plataformas fixas para os seguintes períodos: 9.30h e as 12.00h e entre as 13.30 e as 15.00h.

**2.8.** Em 7.01.2013, a entidade empregadora pública comunicou à trabalhadora a necessidade de reformular o requerimento no que se referia ao intervalo de descanso que não poderia ser inferior a uma hora, à declaração em como os menores vivem consigo em comunhão de

mesa e habitação e à indicação de período/s de presença obrigatória que totalizassem quatro horas.

- 2.9.** Em 15.01.2013, a trabalhadora reformulou o seu pedido indicando quatro horas de presença obrigatória, juntou as atas de audiência de julgamento junto do Tribunal de Família e Menores de ... para comprovação da comunhão de mesa e habitação com os seus filhos e reiterou o pedido de intervalo de descanso de 30 minutos de acordo com o Parecer n.º 15/CITE/2010.
- 2.10.** É doutrina da CITE ínsita no já referido Parecer n.º 15/CITE/2010 que:
- “2.2.3. 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.*
- 2.2.4. 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.*
- 2.2.5. 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.”*
- 2.11.** Afigura-se assim, que no caso em apreço a entidade empregadora pública não decidiu sobre o pedido da trabalhadora, apenas tendo-a

notificado para efeitos de reformulação do referido pedido, o que se verificou em 15.01.2013.

Na verdade, a entidade empregadora pública não alegou quaisquer fundamentos em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou a impossibilidade de substituir a trabalhadora por esta ser indispensável que justificasse a recusa do pedido, e caso fosse essa a intenção, não solicitou o parecer prévio à CITE.

Assim, e na ausência de resposta ao pedido formulado pela trabalhadora, nos prazos legalmente estabelecidos a entidade empregadora aceitou o requerido, nos seus precisos termos.

- 2.12.** Em face do exposto, entende-se dever a entidade empregadora pública elaborar o horário de trabalho em regime de horário flexível, conforme o pedido da trabalhadora, no cumprimento das disposições legais permitindo a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, em consonância com o previsto na alínea b) do artigo 59.º da Constituição, e ainda no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do 212.º igualmente do Código do Trabalho por se afigurar que tais preceitos se aplicam aos trabalhadores que exercem funções públicas, de acordo com o previsto no artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, uma vez que se trata de matéria que regula a proteção da maternidade e da paternidade, e ainda face aos factos decorrentes do processo, conforme a previsão legal ínsita nas alíneas a) e c) do n.º 8 do artigo 57.º do mesmo diploma.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera:

Informar a CÂMARA MUNICIPAL ... do dever de cumprir o previsto no n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho e o dever de elaborar o horário de trabalho da trabalhadora ..., de acordo com o solicitado pela trabalhadora.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 7 DE ABRIL DE 2014**