

PARECER N.º 261/CITE/2013

Assunto: Projeto de parecer – Exposição do trabalhador ... – Conciliação da Atividade Profissional com a Vida Familiar e Pessoal – Duração do período para intervalo de descanso no horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, previsto na alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
Câmara Municipal do ... (...)
Processo n.º 799 – QX/2013

I – OBJETO

1.1. Em 19.08.2013, a CITE recebeu uma exposição do trabalhador identificado no assunto mencionado em epígrafe, por esta entidade empregadora ter fixado, na elaboração do horário de trabalho em regime de flexibilidade, o intervalo de descanso de uma hora em vez de 30 minutos, ao contrário de interesse neste sentido manifestado pelo próprio, em vários requerimentos, desde 27.12.2012.

1.1.2. O trabalhador dirige-se à CITE nos seguintes termos: *“(...)Tenho a meu cargo uma minha filha menor (com 2 anos e meio) e o meu sogro que vive comigo e de quem cuido. As responsabilidades de cuidador da minha filha e do meu sogro divido-as com a minha mulher que é professora. Acrescento que o sogro tem uma doença incapacitante de 80% comprovada por junta médica e que a minha filha tem que ficar na creche durante o dia.*

- O meu horário de trabalho que usufrui pelo período de cerca de um ano de 2011 a 2012 foi a modalidade de jornada contínua (com pausa de 30 minutos para almoço), que me foi concedida devido à minha situação familiar acima descrita.

- Em outubro de 2012, os serviços da ... decidiram alterar o horário de trabalho de jornada contínua que vinha a praticar, para a modalidade de horário flexível com plataformas fixas ajustadas da parte de tarde, das 10h-12h e 14h-16h. Esta decisão

foi tomada autonomamente pelos serviços de recursos humanos da ... nada tendo que ver com o meu bom desempenho profissional no serviço da ... onde exerço as minhas funções. Nessa sequência, por email, em 21 de dezembro de 2012 às 16:45 concordei parcialmente com a proposta do novo horário à exceção do período mínimo obrigatório de uma hora para almoço, solicitei que esse período fosse encurtado para o mínimo de trinta minutos, de modo a poder conciliar a minha vida profissional e o meu direito e dever de proteção à família.

- Só recebi resposta a esse pedido mais de 90 dias úteis depois, e por minha insistência, em 9 de maio 2013. A resposta foi negativa. I/23051/13/... – Na continuidade do processo e por várias vezes solicitei o envio do processo à apreciação da CITE e solicitei o reconhecimento do deferimento tácito do meu pedido à luz do Código do Trabalho. A ... afirma que, I/88611/13/..., se aplicam os prazos do CPA neste caso.

- Apresentei um novo pedido de alteração de modalidade de horário 61793/13/..., em 29/05/2013, no sentido de salvaguardar algum pormenor que estivesse eventualmente em falta com o meu primeiro pedido anterior de 21 de dezembro feito por email, e com o mesmo teor no que diz respeito à modalidade de horário e período mínimo de almoço de 30 minutos.

- A ... decidiu responder a este pedido juntando-o ao processo anterior de 21 de dezembro, I_105226_13_... respondendo em suma: "nada mais temos a acrescentar".

- Tentei de novo na resposta a essa decisão, argumentar e pedir que o processo fosse enviado para o CITE cumprindo o que está definido no CT, 68717_13_...

- Recebi a informação que nada tinham sobre o processo além das cópias que junto enviara, I/109282/13. Elaborei um levantamento exaustivo do processo com todos os emails e documentos referentes ao mesmo e enviei em anexo, para que o processo fosse remetido à CITE. Recebi a última resposta 76735/13 a informar que "nada mais há a acrescentar sobre o assunto".

- Venho por isso solicitar o vosso apoio no sentido de que a ... reconheça este meu direito ao período mínimo de 30 minutos de almoço no horário, horário flexível com plataformas fixas das 10h-12 e 14h-16h, nos termos solicitados em 29 de maio de 2013, 61793/13/..., (pedido já efetuado antes em 21 de dezembro 2012, conforme

explicado) e o reflita de imediato na aplicação informática de controlo da assiduidade da ..., de modo a poder exercer o meu direito e o dever de proteção/assistência da minha família. (...)”.

- 1.2.** Sobre o assunto a CITE, após contacto informal com a entidade empregadora, solicitou informação nomeadamente: *“(...) Nos termos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, a CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.*

No âmbito das suas competências 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 – alíneas c) e e) do artigo 3.º do mencionado Decreto-Lei n.º 76/2012.

Neste âmbito e na sequência do contacto telefónico havido com esse Serviço, tendo em conta a doutrina da CITE veiculada nomeadamente pelo Parecer n.º 15/CITE/2010 e a exposição apresentada pelo trabalhador identificado no assunto em epígrafe, ..., relacionado com um pedido de fixação de horário de trabalho em regime de flexibilidade ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, solicita-se a V. Ex.ª, se digne, no prazo de dez dias seguidos, prestar informação sobre quanto relativamente à matéria se ofereça. (...)”.

- 1.3.** A Entidade empregadora, vem juntar entre outros documentos, a Informação Técnica de 06.12.2013, elaborada pelos Serviços na sequência do pedido apresentado pelo trabalhador onde é tomada a seguinte posição : *“(...) Assunto: Pedido de redução de intervalo de descanso – ..., n.º ...*

1. Enquadramento

O trabalhador ..., n.º ..., técnico superior a exercer funções na Divisão Municipal de Rede de Leitura apresentou, via e-mail de 27-12-2012, um pedido para reduzir o seu período de almoço para um intervalo mínimo de 30 minutos, ao invés de 1 hora. O pedido surge na sequência do ajustamento do seu horário de trabalho, com alteração da plataforma fixa da tarde das 14h30 às 16h30 para as 14h00 às 16h00, por necessidades familiares.

Refere o trabalhador que o “horário flexível com plataformas obrigatórias das 10h-12h e das 14h-16h, seja ajustado para a possibilidade do período de almoço poder ter um período mínimo de 30 min. e não 1h como está definido. Desse modo de manhã posso ter a possibilidade de entrar às 8h30m, horário em que é considerado o início do tempo para o dia de trabalho, e sair às 1h se necessário (com 30 min. de almoço).” O pedido, refere o trabalhador, continua a fundamentar-se na necessidade de assistência e apoio à sua filha menor e ao seu sogro que sofre de uma doença incapacitante, conforme versa já a fundamentação constante no processo de reajustamento de horário.

II. Análise

No que concerne à regulamentação do horário de trabalho e intervalo de descanso, devemos atender ao disposto no Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11.09. alterado pela Lei n.º 66/2012, de 30.12. Nestes termos o art.º 136.º do RCTFP dispõe que a jornada de trabalho deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas”. Assim, se atendermos ao disposto no RCTFP, verificamos que o intervalo para descanso não poderá ser inferior a 1 hora.

Apesar do exposto, o pedido do trabalhador centra-se em responsabilidades familiares conforme já referido no pronto 1, pelo que, devemos atender também ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02 (CT), que dispõe sobre o horário flexível dos trabalhadores com responsabilidades familiares.

Ora, estabelece o art.º 56.º do CT que o trabalhador com filho menor de 12 anos tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, sendo que tal horário flexível 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.

Desta forma, no que concerne ao intervalo de descanso nos horários flexíveis por responsabilidades familiares, não é determinado um período mínimo, mas antes um período máximo de duas horas. Neste sentido, e considerando que sobre esta matéria existe uma norma geral aplicável aos trabalhadores que exercem funções públicas, deverá a mesma ser levada em consideração no pedido em apreço.

Na verdade, o horário já praticado pelo trabalhador coaduna-se com o disposto neste artigo, quer no que concerne aos períodos de presença obrigatória, quer no que concerne aos períodos de início e de termo, contudo, no que respeita ao intervalo de descanso, foi seguida a lei geral, ou seja, adotou-se o disposto no RCTFP que estabelece o intervalo mínimo de 1 hora.

Mais acresce que o trabalhador anexou ao seu pedido o Parecer N.º 15/CITE/2010, onde se entende que o período de almoço pode ser reduzido para meia hora, contudo, ressalva-se que o mesmo tem apenas caráter consultivo, não se revestindo de força obrigatória.

III. Conclusão

Neste enquadramento e considerando que o trabalhador usufrui já de um horário de trabalho flexível que respeita os conditionalismos quer do CT quer do RCTFP, coloca-se à consideração superior o pedido do trabalhador.

À consideração superior,

A técnica superior (...)."

- 1.4.** Da análise dos documentos e elementos carreados para o processo verifica-se que o trabalhador já exerce funções de técnico superior em regime de horário com flexibilidade, na Divisão Municipal de Rede de Leitura da Câmara Municipal do ..., estando apenas por resolver a questão relacionada com a duração do período de descanso diário.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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. (...)*”.

2.1.1. Esta norma encontra-se na subsecção IV sobre a Parentalidade, salientando-se o estabelecido na alínea p) do n.º 1 do artigo 35.º do Código de Trabalho, segundo a qual a proteção na parentalidade caracteriza-se através da atribuição (entre outros) do (...) *direito ao horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, 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 (...).*

2.1.2. Tal como referido nos Pareceres n.º 15/CITE/2010 e 160/CITE/2013, aprovados por unanimidade dos membros presentes, respetivamente, nas reuniões de 27 de janeiro de 2010 e de 3 de julho de 2013: “(...) *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. (...)*”.

2.1.2.1. “(...) *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 (...) parecendo 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 (...)

2.1.2.2. (...) *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.(...)*”.

2.2. Na verdade e de acordo com o exposto, esta Comissão entende que a regra geral ínsita no artigo 136.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP) que estabelece um intervalo de descanso na jornada de trabalho diária de duração não inferior a uma hora, pode ser afastada a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares nos termos já referidos nos Pareceres n.ºs 15/CITE/2010 e 160/CITE/2013, sem embargo de outra legislação avulsa, designadamente regimes de trabalho especiais, que determinem outras durações dos intervalos de descanso.

2.3. Da análise da exposição apresentada pelo trabalhador afigura-se de manter a deliberação destes dois pareceres, devendo a entidade empregadora fixar em 30 minutos o período de descanso do horário de trabalho diário do trabalhador, uma vez que não foram apresentadas razões que pudessem afastar este entendimento.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, tendo em conta que a entidade empregadora deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

profissional com a vida familiar e pessoal, a CITE recomenda que a Câmara Municipal do ... deve fixar em 30 minutos o período de descanso do horário de trabalho diário do trabalhador, ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 1 DE NOVEMBRO DE 2013**