

PARECER N.º 185/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido 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 527 – FH/2014

I – OBJETO

1.1. Em 11 de junho de 2014, a CITE recebeu, da empresa ..., pedido de parecer prévio à recusa de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., nos seguintes termos:

1.2. O pedido de horário flexível foi feito pela trabalhadora nos seguintes termos:

Exmos. Senhores Administradores de ..., S.A.

Eu, ..., portadora do cartão de cidadão n.º ..., NIF ..., a exercer funções na categoria de escriturária desde abril de 2005, venho solicitar a V. Exas. que se dignem autorizar a alteração do horário atual para horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares de acordo com o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho (C.T.) por ter duas filhas com idades inferiores a 12 anos (conforme cópia dos cartões de cidadão), declarando, sob compromisso de honra, que ambas fazem parte do meu agregado familiar e vivem comigo e o pai ..., em comunhão de mesa e habitação.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Estando em causa valores sociais eminentes (maternidade) de acompanhamento insubstituível que as menores necessitam, nomeadamente quanto à sua educação (cfr. 68.º da Constituição da República Portuguesa), bem como o 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 (cfr. Artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa), solicito ao abrigo dos articulados atrás mencionados que, 30 dias após a receção deste pedido, me seja definido o horário de trabalho com início às 07:15 h e de saída até às 15:45 h com 30 minutos para almoço, em cumprimento das 8 horas de trabalho diário e as 40 horas semanais exigidas por lei.

O atual horário (07:15 h - 12:00 h; 14:00 h - 18:00 h) não me permite o acompanhamento indispensável para promover o crescimento harmonioso que entendo necessário para as minhas filhas. A alteração que agora proponho vai de encontro a esse desígnio

Pretendo manter este horário até à data em que minha filha mais nova complete 12 anos, o que sucederá em 6 (seis) de julho de 2024.

Penso ser de interesse lembrar que, pelas tarefas que me estão atribuídas, a minha presença será mais necessária da parte da manhã do que de tarde, por isso mesmo o horário que agora sugiro vai totalmente de encontro às necessidades da empresa, não colocando em causa o funcionamento normal da empresa nem a persecução dos seus objetivos.

Saliento, ainda, que tenho mostrado, desde sempre, total disponibilidade compreensão com as necessidades da empresa cumprindo sempre com o que me é solicitado.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Em reunião ocorrida no dia 7 de maio de 2014 com o Sr. Administrador, foi abordado o pedido para atribuição de horário flexível, o qual foi prontamente recusado.

A remessa postal não será remetida para a sede social mas para a morada do armazém por ser o local onde habitualmente se encontram os administradores da sociedade.

Aguardando a melhor atenção para este pedido.

Com os melhores cumprimentos,

Braga, 08 de maio de 2014

Em anexo (2 folhas):

- Declaração compromisso de honra (1 folha)*
- Cópia do cartão de cidadão das menores (1 folha)*

1.3. *Pela entidade empregadora, foi comunicada à trabalhadora a intenção de recusa, nos seguintes termos:*

Exma. Sra.:

Na sequência da v/comunicação em epígrafe de ref. 01, onde V. Exa., em síntese e no essencial, pretende a atribuição de horário flexível com início às 07:15h e saída às 15:45h com 30 minutos para almoço, serve a presente para, ao abrigo do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4 do art.º 57.º do Código do Trabalho

Por imperativos legais, não é possível V. Exa. dispor de apenas 30 minutos para almoço, como pretende, porquanto, o período de trabalho diário deve ser interrompido por um Intervalo de descanso de duração nunca inferior a uma hora e



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

nem superior a duas horas – cfr n.º 1 do art.º 213.º do Código de Trabalho e cláusula 29 do Contrato Coletivo de Trabalho entre a ADIPA – Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outros e a FETESE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores dos Serviços e outros, in BTE, 1.ª Série n.º 16, publicado na data de 29-04-2006;

Por imperativos de funcionamento da empresa, porquanto, esta encontra-se totalmente encerrada no período compreendido entre as 12:00H e as 14:00H para intervalo de descanso (almoço).

Nessa conformidade, conforme supra exposto, por ilegal e impraticável, recusamos o v/ pedido de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, pelo que, V. Exa. manterá o atual horário das 07:15H às 12:00H e das 14:00H às 17:15H.

Com os melhores cumprimentos,

1.4. Em sede de apreciação, vem a trabalhadora dizer o seguinte:

Em resposta aos motivos invocados para recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível rececionada em 28 de maio de 2014 cumpre-me formular a seguinte apreciação.

Relativamente aos argumentos aduzidos no ponto 13 constato ser já extensa a jurisprudência sobre o assunto no sentido de ser permitido o cumprimento de uma pausa de 30 minutos para almoço. Para o efeito remeto a vossa melhor atenção para o parecer n.º 15/CITE/2010 onde se refere, nomeadamente:

"(...) 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



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 vivem em comunhão de mesa e habitação".

"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".

Concluindo que:

"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. 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".

"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".

"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".



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Os motivos constantes do ponto li) da vossa resposta, também, salvo melhor opinião, não devem ser impeditivos para a anuência ao pedido por mim formulado, tendo inclusive a sua invocação causado alguma perplexidade na medida em que não correspondem à realidade do funcionamento da entidade.

A realidade é que a empresa nunca, desde que me encontro ao seu serviço, esteve totalmente encerrada no período compreendido entre as 12:00H e as 14:00H para intervalo de descanso (almoço)..., antes pelo contrário, são diversos os funcionários do setor administrativo (incluindo eu) e do armazém que por razões de funcionamento e de interesse da própria entidade trabalham diariamente até às 13:00 h (umas vezes mais outras menos) regressando do almoço por volta das 14:00 h.

O horário que mencionam na vossa carta de recusa como sendo o que pratico (07:15 h às 12:00 h e das 14:00 h às 17:15 h) apenas começou a ser cumprido após a reunião ocorrida no dia 7 de maio de 2014 com o Sr. Administrador ..., na qual solicitava a alteração agora em análise.

Nessa altura foi-me comunicado, verbalmente, que deveria apenas cumprir as 8 horas de trabalho diário, sendo a única dos administrativos/escriturários a fazer uma pausa de 2 (duas) horas.

Por outro lado a empresa não fundamenta esta recusa em nenhuma exigência imperiosa do seu funcionamento pois, para além dos factos que acima expus, referentes ao normal funcionamento da empresa ao longo dos anos, a natureza das funções que me estão atribuídas apenas requerem a minha presença no horário matinal, já que o arquivo poderá ser executado em qualquer altura e sem que seja necessária supervisão.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

As aludidas razões, por serem meras alegações de índole conclusiva, não permitem, no caso em apreço, avaliar objetivamente de que forma pode ocorrer prejuízo para o funcionamento da empresa, não fundamentando objetivamente as suas alegações.

É, pois, de salientar que o acervo legislativo aplicável aos trabalhadores com responsabilidades familiares, aponta para a necessidade da reorganização da atividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, como desígnio da realização do cidadão na sua dimensão profissional e pessoal.

O reconhecimento dos direitos dos trabalhadores com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências competindo à entidade empregadora organizar-se de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

Pelo acima exposto solicito que revejam a posição sobre este assunto.

Aguardando a melhor atenção para este pedido.

Com os melhores cumprimentos,

Braga, 29 de maio de 2014

1.5. Cabe à CITE, nos termos do disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica da CITE ... *Emitir 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.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação), determina que devem “(...) Os *Estados-Membros* (...) *em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.*”

2.1.1. A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas “(...) *no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União* (...)” .

2.2. Neste contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “*Tarefas fundamentais do Estado*”:

“(...) b) *Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;*

(...) d) *Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;*

(...) h) *Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)*”.

2.2.1. Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Título I *Princípios gerais*, o artigo 13.º sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que:

“(...) 1. *Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.*
2. *Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)*”.

2.2.2. No âmbito da atividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*, o artigo 59.º da CRP, invocado pela trabalhadora, sob a epígrafe “*Direitos dos trabalhadores*” recomenda:

“(...) 1. *Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:*

a) (...);

b) *A 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;*

c) (...)

2.2.3. E prossegue, no Capítulo II *Direitos e deveres sociais*, o artigo 67.º sob a epígrafe “Família”:

“(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “Paternidade e maternidade”

“(...) 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. (...)”.

2.3. Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III *Igualdade e não discriminação*, Divisão I *Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação*, no artigo 25.º sob a epígrafe *“Proibição de discriminação”*:

“(...) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...)”.
(Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).

2.3.1. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.º a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe *“Parentalidade”*, integrada na Divisão III *Igualdade e não discriminação em função do sexo*, da Subsecção III *Igualdade e não discriminação* da Secção II *Sujeitos* do Capítulo I *Disposições gerais*, do Título II *Contrato de trabalho*:

*“(...) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.
2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...)”*

2.3.2. No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe “*Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*”, disciplina:

“(…) n.º 1 - “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”.

n.º 2 - 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”.

n.º 3 - “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”.

n.º 4 - 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”.

2.3.3. Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “*Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível*” dispõe:

“(…) n.º 1 – O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável (até ao limite dos 12 anos);

b) Declaração da qual conste:

i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

ii (...)

iii (...)

2 – O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3 – No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 – No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 – Nos cinco dias subseqüentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo 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.

6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subseqüentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) *Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.*

9 – *Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.*

10 – *Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...)*”.

2.3.4. Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII *Direitos, deveres e garantias das partes*, Subsecção I *Disposições gerais*, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

“(…) *O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal*”.

2.3.5. E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III *Horário de trabalho*, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

“(…) a) (...);

b) *Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...)*”.

2.3.6. Da mesma forma, o legislador preconiza, ainda, no n.º 2 do artigo 221.º do CT que “*os turnos devem, na medida do possível, ser organizados com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores*”.

2.4. Na sequência do exposto, face ao pedido de parecer prévio ora em análise, cumpre a esta Comissão ponderar:

i) da submissão do pedido de autorização aos pressupostos e requisitos legais do regime de trabalho em horário flexível, nomeadamente aferir a observância deste aos requisitos legais;

ii) se foi observada pela entidade empregadora a tramitação legalmente consagrada para os pedidos de passagem a regime de trabalho em horário flexível;

iii) se os fundamentos para a intenção de recusa do pedido, invocados pela entidade empregadora, assentam em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir *o trabalhador se este for indispensável*.

2.4.1. No que respeita aos pressupostos e requisitos legais a observar no pedido da trabalhadora verifica-se que solicitou ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

2.4.2. O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.4.3. Em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer

III – ANÁLISE



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

3. Conforme referido, a entidade empregadora apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3.1. Não fica demonstrado, da análise do processo, que haja qualquer outro trabalhador, nas mesmas circunstâncias, que possa inviabilizar o pedido de horário flexível da trabalhadora.

3.2. Na verdade, o alegado pela entidade empregadora à trabalhadora não fundamentou a recusa ao pedido em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou especificado as mesmas, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, ou em qualquer outro motivo.

3.2.1. A entidade empregadora apenas diz *“Por imperativos legais, não é possível V. Exa. dispor de apenas 30 minutos para almoço, como pretende, porquanto, o período de trabalho diário deve ser Interrompido por um Intervalo de descanso de duração nunca inferior a uma hora e nem superior a duas horas – cfr n.º 1 do art.º 213.º do Código de Trabalho e cláusula 29 do Contrato Coletivo de Trabalho entre a ADIPA – Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outros e a FETESE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores dos Serviços e outros, in BTE 1.ª Série n.º 16, publicado na data de 29-04-2006;*

Por imperativos de funcionamento da empresa, porquanto, esta encontra-se totalmente encerrada no período compreendido entre as 12:00H e as 14:00H para intervalo de descanso (almoço).

Nessa conformidade, conforme supra exposto, por ilegal e impraticável, recusamos o v/ pedido de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, pelo que V. Exa. manterá o atual horário das 07:15H às 12:00H e das 14:00H às 17:15H.”

3.2.1.1. Por outro lado, vem a trabalhadora dizer que “*A realidade é que a empresa nunca, desde que me encontro ao seu serviço, esteve totalmente encerrada no período compreendido entre as 12:00H e as 14:00H para intervalo de descanso (almoço)...*”, antes pelo contrário, são diversos os funcionários do setor administrativo (incluindo eu) e do armazém que por razões de funcionamento e de interesse da própria entidade trabalham diariamente até às 18:00 h (umas vezes mais outras menos) regressando do almoço por volta das 14:00 h.

O horário que mencionam na vossa carta de recusa como sendo o que pratico (07:15 h às 12:00 h e das 14:00 h às 17:15 h) apenas começou a ser cumprido após a reunião ocorrida no dia 7 de maio de 2014 com o Sr. Administrador ..., na qual solicitava a alteração agora em análise.”

Nessa altura foi-me comunicado, verbalmente, que deveria apenas cumprir as 8 horas de trabalho diário, sendo a única dos administrativos/escriturários a fazer uma pausa de 2 (duas) horas, declarações que nunca a entidade empregadora veio contestar.

3.2.1.2. É entendimento da CITE, constante no Parecer 15/CITE/2010, aprovado por unanimidade, que:

“(...) 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.

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.

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.

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.”

3.2.1.3. Tendo em consideração a natureza das funções da trabalhadora, e uma vez que não foi fundamentada a recusa ao pedido em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou especificado as mesmas, ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se este for indispensável, não nos parece demonstrada a impossibilidade de atribuição do horário requerido.

3.3. A CITE reconhece a possível dificuldade em atribuir mais um horário flexível, sendo de trazer à colação o instituto da colisão de direitos previsto no artigo 335.º do Código Civil e, com esse fundamento, fazer cessar todas as situações iguais ou da mesma espécie e os titulares cederem o seu direito na medida do necessário para que todos conseguissem, num esforço de concordância prática, exercer o direito a que se arrogam.

3.4. Diz o mesmo instituto que, quando os direitos forem desiguais ou de espécie diferente, prevalecerá o que deva considerar-se superior.

3.5. A aceitar os argumentos da entidade empregadora equivaleria afastar a especial proteção conferida constitucionalmente aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, em concreto com filhos menores de 12 anos, e que deve prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos.

3.6. O simples facto de existirem outros trabalhadores com filhos menores de 12 anos que possam, eventualmente, numa altura indeterminada, vir a requerer o mesmo, não é justificativo para uma recusa por parte da entidade empregadora.

3.7. Caso venham a existir outros trabalhadores que requeiram o mesmo, numa eventual colisão de direitos com outros trabalhadores em idênticas circunstâncias, e não sendo possível ou conveniente lançar mão de outros mecanismos designadamente do trabalho extraordinário, relembra-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em www.dgsi.pt, o qual clarificou o seguinte: *“Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas 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 necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário.”*

3.8. Neste sentido, e face a uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico, a entidade empregadora poderá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercer-los equitativamente.

3.9. Quanto ao período requerido pela trabalhadora, entende-se igualmente não assistir qualquer razão à entidade empregadora, porquanto os referidos normativos legais estabelecem o direito aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, assim, até que os filhos perfaçam 12 anos, os trabalhadores têm direito a trabalhar em regime de horário flexível, sem prejuízo do que ficou exposto quanto à colisão de direitos ou alteração das circunstâncias.

3.10. Assim, conclui-se que a entidade empregadora não apresenta razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, nem demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, põe em causa o seu funcionamento, nem os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pela mesma trabalhadora.

IV – CONCLUSÃO

4.1. Na sequência do exposto, a CITE **emite parecer desfavorável** à intenção de recusa do pedido de horário flexível da trabalhadora.

4.2. 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, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, 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

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

princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 2 DE JULHO DE 2014, COM VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CAP – AGRICULTORES DE PORTUGAL, TENDO A CAP PROFERIDO A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

Em relação ao parecer emitido no Processo n.º 527/FH/2014 a Confederação dos Agricultores de Portugal votou contra, pelos seguintes motivos:

A empresa alega, como exigência imperiosa de funcionamento da empresa, justificando a impossibilidade de concessão do horário solicitado pela trabalhadora (das 7h15 às 15h45, com intervalo para almoço de 30 minutos, em vez do horário das 7h15 às 12h00 e das 14h00 às 18h00) o facto de, por imperativos legais, não lhe poder conceder um intervalo para almoço de 30 minutos, uma vez que, quer o artigo 213.º do Código do Trabalho, quer a Cláusula 29.ª do CCT entre a ADIPA – Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outros e a FETESE estabelecem que o *período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso nunca inferior a uma hora, nem superior a duas horas* e é apenas este fundamento de recusa de concessão do horário flexível que se pretende analisar, uma vez que o facto da empresa encerrar duas horas para almoço é contestado pela trabalhadora e a empresa não o desmente.

Assim, apesar do Parecer da CITE invocado (n.º 15/CITE/2010) na resposta da trabalhadora e no Parecer em análise mencionar que um horário flexível elaborado nos termos do artigo 56.º está apenas limitado pela referência de que o intervalo de

GOVERNO DE
PORTUGALMINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGOCOMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

descanso não pode ser superior a duas horas, não sendo estipulada a duração mínima de tal intervalo, concluindo que, sendo assim, *parece razoável que a duração mínima do intervalo de descanso de um horário de trabalho flexível possa ser de 30 minutos, uma vez que a alínea c) do número 4 do artigo 18.º do DL 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*, esta interpretação não nos parece a melhor, pois se o legislador não estabeleceu o limite mínimo do intervalo de descanso neste tipo de horários, do nosso ponto de vista, tal não significa que este não tenha limites, devendo recorrer-se às regras gerais do Código estabelecidas para a elaboração dos horários naquilo em que as regras específicas forem omissas, pelo que, para o intervalo de descanso ser inferior a uma hora devem aplicar-se as regras do artigo 213.º do Código do Trabalho, isto é, o intervalo de descanso pode ser reduzido, excluído ou aumentado por regulamentação coletiva de trabalho, o que não se verifica na situação a que se refere o parecer ou, excecionalmente, nos termos do número 3 do mesmo artigo *pode ser reduzido ou excluído desde que seja autorizado pela ACT, mediante requerimento do empregador, com declaração escrita de concordância do trabalhador, quando tal se mostre favorável ao interesse do trabalhador*, assim, apenas nestes termos poderá ser estabelecido um intervalo de descanso inferior a uma hora.