

PARECER N.º 5/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 1305 – FH/2014

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 5.12.2014 da Diretora do Serviço Jurídico e de Gestão de Recursos Humanos do CENTRO HOSPITALAR ..., E.P.E, pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., Assistente Técnica, a exercer funções no Serviço de Consulta Externa, conforme se transcreve:

“ASSUNTO: Apreciação de pedido de horário flexível, nos termos do disposto no art.º 57.º n.º 5 do Código de Trabalho — Assistente Técnica ... Nos termos do disposto nos n.ºs 4 e 5 do art.º 57.º do Código do Trabalho, vimos por este meio remeter a V. Exas para apreciação o processo relativo ao pedido de horário flexível formulado pela trabalhadora.”

1.1.1. O pedido apresentado pela trabalhadora em 11.11.2014 é formulado nos termos que se transcrevem:

“..., Assistente Técnica do mapa de pessoal desse hospital em regime de contrato de trabalho em funções públicas, com n.º mec., ..., colocada no ... vem requer autorização para trabalhar com flexibilidade de horário, a partir do dia 11 de dezembro de 2014 e pelo período de 12 meses. Conforme previsto no artigo 56.º

da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho, vem expor e afinal requerer o seguinte:

I. A requerente preenche o requisito previsto no n.º 1 do art.º 56.º da Lei n.º 7/2009 (declara que tem dois filhos de 9 e 10 anos de idade que com ela vive em comunhão de mesa e habitação);

II. O horário flexível que interessa à requerente, de acordo com o previsto na alínea a) do n.º 3 do art.º 56.º da Lei n.º 7/2009 deve conter um período de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário (4h00 das 10h00 às 14h00);

III. De acordo com o previsto na alínea n.º 4 do art.º 56.º da Lei n.º 7/2009, a requerente propõe-se efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia dentro do período de funcionamento do estabelecimento (entre as 8h e as 20h00), com pausa para almoço de 15 minutos e cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

IV. Face ao exposto em I, II e III solicita ao Conselho de Administração se digne autorizar a prática de horário flexível de acordo com o proposto por ser o que melhor se adapta às necessidades dos filhos menores.

..., 10 de novembro de 2014”

1.1.2. No pedido da trabalhadora constam dois despachos manuscritos e um despacho informativo, conforme se transcreve:

“Sendo o empregador a defenir o horário flexível, deverá atender-se ao proposto pelo Dr. ..., superior hierárquico da requerente e, por esse modo, quem pode justificar o mesmo.

*Diretora do Serviço Jurídico e de Gestão de Recursos Humanos
26/11/2014”*

“Autoriza-se conforme proposto pelo Adm. do Dep. Medicina.

Vogal do C.A.

26/11/2014”

“Informação do Serviço de Assiduidade:

A requerente exerce funções em RCTFP.

O referido horário enquadra-se no art.º 56.º Lei 7/2009 de 12/02 que se transcreve:

Artigo 56.º Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

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.

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.

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.

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.

5 — Constitui contra -ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Face ao exposto e Informação do Superior Hierárquico remete-se para apreciação.

2014/11/25

A Assistente Técnica”

1.1.3. Em 27.11.2014, a trabalhadora tomou conhecimento dos despachos acima referidos e do Despacho que agora se transcreve:

“DE : Administrador do Departamento de Medicina

PARA : Dra. ... (Diretora dos Recursos Humanos)

DESPACHO/DELIBERAÇÃO:

ASSUNTO: Flexibilidade de Horário da A. T. ...

A Assistente Técnica ... com Contrato de Trabalho em Funções Públicas (CTFP), a exercer funções no serviço de Consulta Externa, vem requerer a autorização para trabalhar em flexibilidade de horário a partir de 11 de dezembro de 2014 pelo período de 12 meses, invocando a aplicação do art.º 56.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Assim, tendo em conta o parecer da Coordenadora do Serviço de Consulta Externa (Unidade de ...), a proposta constante no requerimento da interessada, a legislação aplicável, sou a propor nos termos do n.º 3 do art.º 56.º da Lei supracitada:

1 - *Período de Funcionamento do Serviço - das 8h às 18h (nos termos da informação da Coordenadora da Consulta Externa e nos termos das informações dos Diretores de Serviço (Internamentos do Departamento de Medicina);*

2 - *O período de descanso será de 1h por dia (alínea c) do n.º 3 do art.º 56.º da Lei 7/2009 de 12/2;*

Período de Presença Obrigatória

3 - *Período de presença obrigatório com duração igual a metade do período normal de trabalho diário - 4h - (alínea a) do n.º 3 do art.º 56.º da lei supracitada);*

4 - *Período para início do trabalho normal diário normal - entre as 8h e as 9h - (alínea b) do n.º 3 do art.º 56.º da da lei referida);*

5 - *Período do termo do trabalho normal diário - entre as 12h e as 13h - (alínea b) do n.º 3 do art.º 56.º da lei citada);*

6 - *De acordo com o requerimento da interessada, é de aceitar um único período de presença obrigatória de 4h, mas com entrada às 9h e saída às 13h, sem prejuízo do exposto nos pontos seguintes.*

Período de Presença não Obrigatória (Flexível)

7 - *Período para início do trabalho normal diário - entre as 13h e as 14h - (alínea b) do n.º 3 do art.º 56.º da lei citada);*

8 - *Período do termo do trabalho normal diário - entre as 17h e 18h- (alínea b) do n.º 3 do art.º 56 da lei referida);*

9 - *Pode ainda a interessada efetuar o horário até 6h consecutivas e até a um máximo de 9h por dia, máximo que o presente horário permite, atendendo à 1 hora para descanso (n.º 4 do art.º 56.º da lei referida);*

10 - A interessada tem que cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal (40h), em média de cada período de 4 semanas (n.º 4 do art.º 56.º, in fine, da lei citada).

Preenchimento dos Requisitos para atribuição de Horário Flexível

O signatário não avaliou os requisitos exigíveis para a atribuição do Horário Flexível requerido da requerente, pressupondo que Serviço de Gestão de Recursos Humanos o fará.

Independentemente deste ser o horário flexível que se encaixa dentro do horário do Serviço (não o que a interessada propõe), o facto é que este tipo de horário é incompatível com as funções que se desempenham quer na Consulta Externa, quer nos secretariados do Internamento, uma vez que a incerteza da hora de entrada e de saída da trabalhadora não permite uma presença nos postos de trabalho programada, presença essa que tem que ser constante, já que para além do apoio aos profissionais de saúde que trabalham nestes Serviços, existe a função essencial e prioritária de atendimento ao público.

Este tipo de horário só será compatível com o exercício de funções de retaguarda, onde poderão ser definidas tarefas a exercer, independentemente da hora em que sejam realizadas, situação que não é possível de se verificar nos postos de trabalho dos Serviços que estão na dependência hierárquica do signatário, onde a necessidade do trabalho é imediato, na hora.

Para melhor solução do problema, se possível, seria de proceder a mobilidade da trabalhadora para um Serviço que se compaginasse com este trabalho de retaguarda, aceitando, o Departamento de Medicina uma permuta por um trabalhador que não usufrua de um horário específico.

Neste sentido, deixo à consideração de Vª Exª a melhor forma de propor ao CA a solução mais adequada para o presente caso.

O Administrador do Departamento de Medicina

...”

1.1.4. Em 28.11.2014, a trabalhadora apresenta a sua apreciação nos seguintes termos:

“..., Assistente Técnica do mapa de pessoal desse Hospital em regime de contrato de trabalho em funções públicas, com o mec. ..., colocada no ...

1. Notificada do horário que lhe foi atribuído no seguimento do pedido de 10 de novembro de 2014 para trabalhar com flexibilidade de horário conforme o previsto no artigo 56.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código de Trabalho, vem expor e afinal requerer o seguimento por considerar que houve um indeferimento relativamente ao requerido.

2. A requerente preenche o requisito previsto no n.º 1 do art.º 56.º da Lei n.º 7/2009 (declara que tem dois filhos de dez e nove anos de idade que com ela vive em comunhão de mesa e habitação).

3. O horário flexível que interessa á requerente, de acordo com o previsto na alínea a) do n.º 3 do art.º 56.º da Lei n.º 7/2009 deve conter um único período de trabalho de presença obrigatória, com a duração igual a metade do período de trabalho diário (10h às 14h).

4. De acordo com o previsto na alínea n.º 4 do art.º 56.º da Lei n.º 7/2009, a requerente propõe-se efetuar até seis horas consecutivas de trabalho (contendo o período das 10h às 14h), uma pausa de 15 minutos e até dez horas de trabalho em cada dia dentro do período de funcionamento do estabelecimento e cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

5. Face ao exposto, solicito ao Conselho de Administração se digne autorizar a prática de horário flexível de acordo com o proposto por ser o que melhor concilia as necessidades dos meus filhos.

Anexo: Horário.

..., 28 novembro 2014”

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.** Recentemente a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8.), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no*

mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).

- 2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT. Este acervo legislativo é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.
- 2.5.** 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.
- 2.5.1.** 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 conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.
- 2.5.2.** 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.

2.5.3. 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.

2.5.4. 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.¹

2.6. Assim, entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as 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 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.

2.6.1. 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.

¹ Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

- 2.7.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, o que no caso de se tratar de uma prestação diária de 8.00h, a amplitude indicada é de 2.40h.
- 2.8.** 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/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.9.** A trabalhadora requerente, mãe de dois menores de 9 e de 10 anos de idade que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação solicitou, nos termos previstos no artigo 56.º do Código do Trabalho um *“horário flexível que interessa à requerente (...) deve conter um período de presença obrigatória, com duração (...) (4h00 das 10h00 às 14h00) (...) efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia dentro do funcionamento do estabelecimento (entre as 8h e as 20h00), com pausa para almoço de 15 minutos (...) pelo período de 12 meses”*.
- 2.10.** Como fundamentos para a intenção de recusa, a entidade empregadora alegou sucintamente que:
- O *“período de funcionamento do Serviço – das 8h às 18h”*;
 - *“O período de descanso será de 1h por dia”*;
 - *“Período para início do trabalho normal diário – entre as 8h e as 9h”*;
 - *“Período do termo do trabalho normal diário – entre as 12h e as 13h”*;

- *“é de aceitar um único período de presença obrigatória de 4h, mas com entrada às 9h e saída às 13h”;*
- *“independentemente deste ser o horário flexível que se encaixa dentro do horário do serviço (não o que a interessada propõe), o facto é que este horário é incompatível com as funções que se desempenham quer na Consulta Externa, quer nos secretariados do Internamento, uma vez que a incerteza da hora de entrada e de saída da trabalhadora não permite uma presença nos postos de trabalho programada, presença essa que tem que ser constante, já que para além do apoio aos profissionais de saúde que trabalham nestes Serviços, existe a função essencial e prioritária de atendimento ao público”;*
- *“Este tipo de horário só será compatível com o exercício de funções de retaguarda, onde poderão ser definidos tarefas a exercer, independentemente da hora em que sejam realizadas, situação que não é possível de se verificar nos postos de trabalho dos Serviços que estão na dependência hierárquica do signatário, onde a necessidade do trabalho é imediato, na hora”;*
- *“Para melhor solução do problema, se possível, seria de proceder a mobilidade da trabalhadora para um Serviço que se compaginasse com este trabalho de retaguarda”.*

2.11. Na apreciação que a trabalhadora entrega ao empregador *“por considerar que houve um indeferimento relativamente ao requerido”*, reafirma que *“O horário flexível que interessa à requerente (...) deve conter um único período de trabalho de presença obrigatória (...) (10h às 14h) (...) uma pausa de 15 minutos e até dez horas de trabalho em cada dia dentro do período de funcionamento”* pelo que reiterou o pedido para *“a prática de horário flexível de acordo com o proposto por ser o que melhor concilia as necessidades dos meus filhos”*.

2.12. Analisado o pedido inicial e o reiterado pela trabalhadora não se afigura exequível o solicitado porquanto, conforme decorre do Parecer n.º 15/CITE/2010,

interpretativo do disposto na alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho: “2.1.3. *Com efeito, o legislador ao pretender que o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas, não quis impor ao empregador uma duração mínima para esse intervalo, dado tratar-se de um intervalo de descanso de um horário de trabalho específico para trabalhadores com direito a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, por terem filhos menores de 12 anos, ou, independentemente da idade, filhos com deficiência ou doença crónica, que com eles vivam em comunhão de mesa e habitação.*”

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

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

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

2.2.3. *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.”*

- 2.13.** Face ao que antecede, e no entender desta Comissão a análise dos motivos imperiosos invocados na resposta do empregador fica comprometida pela constatação de que o que é solicitado pela trabalhadora não é possível de ser atribuído.
- 2.14.** Sem embargo é de esclarecer o empregador público de que o horário proposto à trabalhadora requerente e que consta da intenção de recusa não cumpre o previstos no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, não só porque não estabelece uma amplitude para início e termo do período normal de trabalho diário de, pelo menos, 2.40h assim como estabelece uma amplitude para início de um período de presença não obrigatória, após o intervalo para descanso.
- 2.15.** Enfatize-se que os períodos com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, que no caso de uma prestação de 8h/dia é de, pelo menos, 2h40m, devem ser fixados no início e no termo desse período normal de trabalho diário e não a meio do período normal de trabalho diário.
- 2.16.** Em conclusão, a trabalhadora poderá elaborar novo pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, no qual contemple um intervalo de descanso não inferior a 30 minutos e não superior a duas horas.
- 2.17.** Sem embargo da conclusão alcançada no processo em análise, enfatiza-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1. A CITE emite parecer favorável à recusa apresentada pelo CENTRO HOSPITALAR ..., E.P.E., relativo ao pedido formulado pela trabalhadora ... uma vez que o referido pedido não contempla um intervalo de descanso de, pelo menos, 30 minutos.
- 3.2. A CITE recomenda ao CENTRO HOSPITALAR ..., E.P.E., que promova a conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrada na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 5 DE JANEIRO DE 2015, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) QUE APRESENTOU A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE:

“A CGTP vota contra porque entendemos que, face à interpretação da norma contida no Código e à possibilidade de existir um gozo mínimo de um período de 30 minutos, não entendemos que o período solicitado de 15 minutos de intervalo não possa converter-se à fórmula legal destes 30 minutos, previstos na lei, a qual constitui norma especial perante o vínculo da trabalhadora.

É este o nosso entendimento.”