

PARECER N.º 398/CITE/2014

Assunto: Parecer relativo a pedido de jornada contínua de trabalhadora com responsabilidades familiares

Processo n.º 1118 – DV/2014

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 3.11.2014, da Diretora do Serviço de Gestão Estratégica de Recursos Humanos do CENTRO HOSPITALAR..., pedido de apreciação do despacho de intenção de indeferimento do “*pedido de atribuição de horário em regime de jornada contínua da Assistente Operacional*” ..., a exercer funções no Serviço de Patologia Clínica do ..., nos seguintes termos:

“ASSUNTO: Apreciação de pedido de horário em regime de jornada contínua, nos termos do disposto no Art.º 57.º n.º 5 do Código de Trabalho – Assistente Operacional ...

Em cumprimento do disposto no n.º 5 do art.º 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, vimos por este meio remeter ao cuidado e apreciação de V. Exas. o pedido de atribuição de horário em regime de jornada contínua da Assistente Operacional...

Para análise, anexamos os seguintes documentos:

- 1. Despacho de intenção de indeferimento ao requerimento apresentado a 7 de outubro (com comprovação de entrega à requerente);*
- 2. Requerimento apresentado pela técnica;*

Há a ressaltar que a trabalhadora não apresentou apreciação face ao despacho de intenção de recusa, conforme os termos do n.º 4 do art.º 57.º.”

- 1.2. O requerimento apresentado pela trabalhadora em 7.10.2014, é formulado nos termos que se transcrevem:

“..., casada, titular do BI n.º ..., emitido em Lisboa em 12-08-2004, e residente em..., vem, na qualidade de funcionária do Hospital ... com o n.º ..., a exercer funções no Laboratório de Patologia Clínica, requerer a V. Exª. a concessão de horário na modalidade de jornada contínua, o que faz nos termos e fundamentos seguintes:

1. *A requerente, para além de mãe da menor ..., é também avó e tutora da menor ..., de 9 anos de idade, que se encontra a frequentar o ensino básico na Escola de...;*

2. *A requerente tem tido a colaboração do cônjuge na partilha do acompanhamento das menores, devido à possibilidade deste ter um horário irregular como motorista da Contudo, devido à impossibilidade da manutenção desse horário irregular por muito mais tempo, a menor ... deixará a breve trecho de poder contar com esse apoio tão necessário, atendendo à sua idade.*

Nesta conformidade, requer-se a concessão de jornada contínua, nos termos conjugados das alíneas c) e d) do n.º 3 do artigo n.º 1 14.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Lisboa, 06 de outubro de 2014”

- 1.2.1. Manuscrito no referido pedido constam diversos despachos, com destaque para o que se transcreve:

“ Informação:

*Neste momento não é possível conceder esta modalidade de horário
15/outubro/2014”*

- 1.3. É junto ao processo a Informação n.º 204/2014 – SGERH, notificada à trabalhadora em 22/10/2014, a qual se transcreve, assim como o despacho manuscrito relevante que consta da referida Informação:

“DE: Serviço de Gestão Estratégica de Recursos Humanos

ASSUNTO: Pedido de Jornada Contínua da AO ... — Serviço de Patologia Clínica do ...

DATA: 16/10/2014

Foi entregue no SGERH um requerimento de alteração de horário para regime de jornada contínua da Assistente Operacional ..., a exercer funções no Serviço de Patologia Clínica do ..., com um Contrato em Funções Públicas por Tempo Indeterminado e uma carga horária de 40 horas semanais. Após análise do mesmo, cumpre-se informar:

Ao abrigo do direito à maternidade e paternidade, o art.º 114 da Lei n.º 35/2014 institui, aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, o direito ao regime de jornada contínua.

Importa salientar que a prestação de trabalho em regime de jornada contínua, compreende a prestação ininterrupta de trabalho, excetuando um único período de descanso não superior a 30 minutos que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho, desde que o requerente se encontre vinculado em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, sofrendo a jornada diária de trabalho uma redução até ao máximo de 1 hora.

Há a ressaltar que a Jornada Contínua é apenas uma modalidade de horário de trabalho que pode ser autorizada mediante um juízo de discricionariedade da entidade empregadora pública e não um qualquer direito do trabalhador (como, por exemplo, o direito a exercer funções em regime de tempo parcial no âmbito dos direitos de parentalidade previstos no Código de trabalho).

Assim, transcrevendo para isso uma FAQ da DGAEP, deve ter-se em conta que, não se configurando a jornada contínua como um direito adquirido dos trabalhadores (...) podem ser feitas cessar por iniciativa da entidade empregadora pública, baseada em razões de interesse público ou de conveniência de serviço.

O regime de jornada contínua não é suscetível de ser confundido com os regimes de horário previstos nos artigos 55.º e 56.º do código do trabalho. Este difere do horário flexível, particularmente pela redução de tempo de trabalho e por considerar tempo de trabalho o intervalo de descanso.

Face ao exposto, e tendo em conta o parecer da chefia, parece-nos não existir condições para deferir o pedido.”

“Atendendo às atuais circunstâncias quanto ao número de profissionais deste grupo, não é autorizado.

Sempre que se releve adequado e possível, deve ser tido em conta a situação desta colaboradora.

20.10.14

(...)

Vogal Executiva do Conselho de Administração”

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/às trabalhadores/as com vínculo de trabalho em funções públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, são aplicáveis as disposições legais sobre proteção da parentalidade previstas no Código do Trabalho, revisto pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º daquele diploma. O referido diploma contempla, ainda, no artigo 114.º, a possibilidade de prestação de trabalho na modalidade de jornada contínua para trabalhadores/as

progenitores/as com filhos até à idade de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

- 2.4.** No que respeita ao direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar destacam-se três figuras jurídicas, que os trabalhadores com vínculo de trabalho em funções públicas, e com filhos menores de 12 anos, ou a quem, nos termos da lei (alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e artigo 64.º do Código do Trabalho), seja adotante, tutor ou lhe tiver sido deferida a confiança judicial ou administrativa do/a menor, o cônjuge ou pessoa em união de facto com qualquer destes, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor, podem requerer:
- 2.4.1.** Com 30 dias de antecedência, a prestação de trabalho em regime de horário flexível, podendo escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, não implicando redução do horário de trabalho;
- 2.4.2.** Com 30 dias de antecedência, a prestação de trabalho em regime de tempo parcial, após gozar a licença parental complementar, trabalhando metade do tempo completo, salvo acordo em contrário e, conforme o pedido, o/a trabalhador/a prestar atividade diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, implicando redução proporcional na retribuição;
- 2.4.3.** A prestação de trabalho em regime de jornada contínua, que consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso nunca superior a 30 minutos que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho, determinando uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora e sem redução de retribuição.
- 2.5.** Importa, então, apreciar as normas aplicáveis a cada uma das figuras jurídicas supra referidas, de modo a avaliar quando é que, à CITE, compete, nos termos da lei, pronunciar-se, mediante parecer prévio, sobre a intenção de o empregador recusar a atribuição dos aludidos regimes.

- 2.6.** Ora, tal como abordado supra, a lei ordinária prevê, no n.º 1 do artigo 55.º do Código do Trabalho, o direito do/a trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, a trabalhar em regime de trabalho a tempo parcial, dependendo, a referida possibilidade, de requerimento apresentado ao empregador, com 30 dias de antecedência, e desde que reunidos os elementos constantes das alíneas a), b), i); ii) e iii) e c) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, podendo o empregador apenas 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.¹
- 2.7.** Por seu turno, ao abrigo da premissa acima referida, permite o artigo 56.º do mesmo diploma legal, que um/a trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos, que com ele/ela viva em comunhão de mesa e habitação, trabalhe em regime de horário de trabalho flexível, podendo este direito ser exercido por qualquer um dos progenitores ou por ambos, esclarecendo o n.º 2 do mesmo preceito que horário flexível é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, devendo obedecer a alguns requisitos, nomeadamente:
- Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
 - 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 normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas;
 - Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.
- 2.7.1.** 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

¹ Vide n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

- 2.8.** No que concerne ao pedido a formular ao empregador, quer para passagem a regime de trabalho a tempo parcial quer para passagem a regime de trabalho em horário flexível, concretiza o n.º 1 do artigo 57.º que o/a trabalhador/a que pretenda usar uma das faculdades o deve solicitar à entidade empregadora, por escrito, com a antecedência de 30 dias, desde que reúna os requisitos legais.
- 2.9.** Relativamente à emissão de parecer prévio pela CITE, é de salientar que a previsão legal contida no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, estabelece como atribuição desta Comissão *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*, pelo que é ao abrigo do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho em conjugação com o artigo 2.º e alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que a entidade empregadora, privada ou pública, deve solicitar a emissão de tal parecer.
- 2.10.** Importa destacar que, no caso de pretender recusar o pedido, a entidade empregadora deve fundamentar a sua intenção e submeter o processo à emissão de parecer prévio pela CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação do trabalhador, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos seus precisos termos.²
- 2.11.** Neste sentido, e 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, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.
- Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de

² Vide n.ºs 5 e 8 do artigo 57.º do Código de Trabalho.

recusa, ou não solicitar o parecer à CITE, conforme referido, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos das alíneas a) e c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 2.12.** 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.³
- 2.13.** Assim, a recusa de prestação de trabalho em horário de jornada contínua não está contemplada no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, pelo que não é objeto de emissão de parecer prévio pela CITE.
- 2.14.** Na verdade, o regime de jornada contínua não é suscetível de ser confundido com os regimes de horário previstos nos artigos 55.º e 56.º do Código do Trabalho, porquanto:
- 2.14.1.** Difere do regime de trabalho a tempo parcial, nomeadamente por não implicar redução da retribuição. Com efeito, enquanto que o regime de jornada contínua não implica redução da retribuição, o mesmo não acontece no trabalho a tempo parcial no qual a retribuição é reduzida proporcionalmente à redução do tempo de trabalho.
- 2.14.2.** Difere do regime de horário flexível, designadamente pela redução de tempo de trabalho e por considerar tempo de trabalho o intervalo para descanso. Na verdade, enquanto que a jornada contínua implica redução do tempo de trabalho diário, o mesmo não acontece no regime de horário flexível.
- 2.15.** Como vem sendo referido, embora o regime de jornada contínua seja considerado um dos instrumentos que pretendem viabilizar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, o

³ Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

mesmo não se confunde com os regimes previstos nos artigos 55.º e 56.º do Código do Trabalho, pelo que a sua recusa pelo empregador não se encontra legalmente sujeita à emissão de parecer prévio da CITE, nos termos do artigo 57.º do mesmo Código, não competindo à Comissão pronunciar-se de acordo com o previsto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, uma vez que, de acordo com o princípio da legalidade da competência previsto no n.º 1 do artigo 29.º do CPA, *A competência é definida por lei ou por regulamento e é irrenunciável e inalienável, sem prejuízo do disposto quanto à delegação de poderes e à substituição.*

- 2.16.** Neste sentido, e não obstante esta Comissão não emitir parecer prévio à recusa de concessão de horários em regime de jornada contínua, de acordo com o disposto na alínea f) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, à CITE compete informar que o empregador deve proporcionar aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, em conformidade com o correspondente princípio consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa devendo o mesmo empregador, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar essa mesma conciliação nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho, uma vez que se afigura que tais preceitos se aplicam aos trabalhadores com vínculo de trabalho em funções públicas, de acordo com o previsto nas alíneas d) e g) do n.º 1 do artigo 4.º e artigo 101.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.
- 2.17.** Ainda assim, e caso a trabalhadora queira, poderá solicitar a prestação de trabalho em horário flexível, devendo para o efeito cumprir os requisitos previstos para este tipo de pedido e que constam dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÕES

Face ao exposto, a CITE delibera o seguinte:

- 3.1.** O CENTRO HOSPITALAR... não estava obrigado a solicitar pedido de parecer prévio à recusa do pedido de concessão de horário na modalidade de jornada contínua elaborado pela trabalhadora ..., porquanto o que aí se requereu não se enquadra na previsão legal do artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 3.2.** Recomendar ao CENTRO HOSPITALAR ..., que permita à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar no cumprimento do princípio consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e do disposto no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho, uma vez que se afigura que tais preceitos se aplicam aos trabalhadores com vínculo de trabalho em funções públicas, de acordo com o previsto nas alíneas d) e g) do n.º 1 do artigo 4.º e artigo 101.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 1 DE DEZEMBRO DE 2014**