

PARECER N.º 418/CITE/2014

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

Processo n.º 1119 – DV/2014

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 4.11.2014, da Diretora do Serviço de Gestão Estratégica de Recursos Humanos do CENTRO HOSPITALAR ..., E.P.E. – HOSPITAL ..., 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:

..., divorciada, titular do BI n.º ..., emitido em Lisboa no dia 08-06-2004, e residente na Rua ... n.º ... em ..., na qualidade de funcionária do Hospital ... com o n.º ..., a exercer funções no Laboratório de Patologia Clínica, vem requerer a V. Exa, ao abrigo do disposto na primeira parte da alínea a) do n.º 3 do artigo 114.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a concessão de horário na modalidade de jornada contínua, o que faz nos termos e fundamentos seguintes:

1. A signatária é mãe da menor ... de 12 anos de idade, que se encontra a frequentar a Escola Secundária de ...;

2. A menor tem contado com a assistência dos seus avós na ausência da mãe, por motivos de trabalho. No entanto, devido ao agravamento do estado de saúde do avô, a avó deixou de poder suprir essa ausência com a acuidade necessária.

Face ao que antecede e dado o interesse em preservar o acompanhamento da ... durante este período, relevando, ainda, a circunstância de a mesma ser órfã de pai, requer-se a concessão de jornada contínua

Lisboa, 06 de outubro de 2014”

1.3. 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”

1.4. É junto ao processo a Informação n.º 205/2014 – 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 Continua da AO ... — Serviço de Patologia Clínica do .../...

DATA: 16/10/2014

A Assistente Operacional ..., a exercer funções no Serviço de Patologia Clínica do .../..., com um contrato individual de trabalho sem termo e uma carga horária de 40 horas semanais, requereu a alteração do seu horário de trabalho para o regime de jornada continua.

O Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, não contempla o regime de jornada continua conforme solicitado pela requerente.

Importa salientar que continua, compreende um único período de a prestação de trabalho em regime de jornada a prestação ininterrupta de trabalho, excetuando 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 período máximo de 1 hora.

O regime de jornada continua 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.

Tendo em conta a pretensão do ... em proporcionar aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, as condições de trabalho que favoreçam a conciliação a vida familiar e a atividade profissional, solicita-se que a requerente, caso seja essa a intenção, faça um novo requerimento de horário.

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

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

2.8. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.9. 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.

2.10. 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.

- 2.11.** 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
- 2.12.** 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 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.
- 2.13.** 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
- 2.14.** 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 Vide n.ºs 5 e 8 do artigo 57.º do Código de Trabalho.

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

- 2.15.** 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:
- 2.15.1.** 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.
- 2.15.2.** 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.
- 2.16.** 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 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.*
- 2.17.** 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.

- 2.18.** Porém, não se pode olvidar que a trabalhadora é mãe de uma filha de 12 anos de idade, pelo que se afigura que não preenche os requisitos ínsitos nos artigos 55.º e 56.º do Código do Trabalho, sem prejuízo do direito à conciliação de todos os trabalhadores e o correspondente dever do empregador.

III – CONCLUSÕES

Face ao exposto, a CITE delibera o seguinte:

- 3.1.** O CENTRO HOSPITALAR ..., E.P.E. – HOSPITAL ... 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 ..., E.P.E. – HOSPITAL ..., que, na medida das suas possibilidades, proporcione 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**