

PARECER N.º 95/CITE/2016

Assunto: Pedido de Parecer à intenção de recusa de jornada contínua e horário fixo
Processo n.º 270 – DV/2016

I – OBJETO

- 1.1. Em 12.02.2016, a CITE recebeu do ... cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de jornada contínua, apresentado pela trabalhadora ..., titular da categoria profissional de Técnica Principal de Análises Clínicas a exercer funções no laboratório de patologia clínica, bem como do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da trabalhadora para efeitos de emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com todas as alterações em vigor.
- 1.2. No seu pedido de horário, dirigido ao Presidente do Conselho de Administração daquele ..., rececionado em 11/01/2016, a trabalhadora requerente refere o seguinte:
 - 1.2.1. *“Assunto: Pedido de prestação de trabalho em regime de Jornada Contínua”*

- 1.2.2.** *“... , casada, Técnica Principal de Análises Clínicas em exercício de funções no laboratório de patologia clínica do ... , vem, ao abrigo do disposto no artigo 114.º, n.º 3, alíneas a) e f), expor e requerer a V. Exa o seguinte”.*
- 1.2.3.** *“A Requerente pertence aos quadros do ... , desde 1993, tendo, em 22.04.2003, sido nomeada pelo Conselho de Administração no cargo de Técnica Principal de Análises Clínicas”.*
- 1.2.4.** *“A carga horária da Requerente é de 40 horas semanais, prestando serviço nas instalações sitas no ... , na ... (...)”.*
- 1.2.5.** *“A Requerente reside na cidade do ... , em ... , a cerca de 3km de distância do seu local de trabalho”.*
- 1.2.6.** *“A Requerente é casada, mãe de dois filhos, um deles menor (com 10 anos), mas ambos dependentes/estudantes”.*
- 1.2.7.** *“O marido da Requerente, na sequência de um acidente de trabalho, ficou com uma incapacidade atribuída por sentença judicial de 98%, estando invisual e totalmente dependente de assistência de terceira pessoa”.*
- 1.2.8.** *“A mãe da Requerente tem 86 anos de idade e reside com aquela, estando totalmente dependente de terceiros”.*
- 1.2.9.** *“As informações constantes dos artigos que antecedem, podem ser atestadas no documento que junta e identifica como doc. 1”.*
- 1.2.10.** *“DO PEDIDO”*

- 1.2.11.** *“A Requerente exerce a sua atividade no laboratório de patologia clínica do ..., no ..., com o horário fixo de segunda a sexta das 08:00 às 17:00”.*
- 1.2.12.** *“Em face da sua situação familiar, e do apoio de que necessitam as três pessoas que consigo residem diariamente e que de si dependem, a Requerente apenas tem condições de efetuar o seu trabalho no laboratório de patologia clínica sito no ..., em horário das 08:00 às 16:00 ou 08:00 às 17:00 com total isenção de trabalho aos fins de semana”.*
- 1.2.13.** *“Com efeito, a Requerente conta apenas consigo para gerir os horários escolares da sua filha menor. Por outro lado, a permanente assistência ao marido e mãe, e a rápida intervenção em situação de emergência, originam que não possa distar muito do seu local de residência, conforme, aliás, sucede atualmente, uma vez que reside a cerca de 5 minutos do seu local de trabalho”.*
- 1.2.14.** *“Acresce referir que o pedido da requerente não consubstancia qualquer desvantagem para o serviço ou lesão do interesse público”.*
- 1.2.15.** *“DO DIREITO”*
- 1.2.16.** *“A lei que atualmente se aplica ao pedido aqui apresentado, é a n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas)”.*
- 1.2.17.** *“Esta lei, no seu artigo 114.º, institui o regime de Jornada Contínua, consistindo esta na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um*

período de descanso nunca superior a trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho”.

1.2.18. *“A Jornada Contínua no presente caso, justifica-se e fundamenta-se nas alíneas a) e f) do n.º 3 do artigo 114.º da LGTFP, designadamente, porque a Requerente é mãe de uma menor com 10 anos, que necessita de ir levar e recolher à escola, de levar às atividades extracurriculares, dependendo apenas de si a gestão destas deslocações, considerando a incapacidade dos outros elementos do seu agregado familiar que não podem conduzir e/ou deslocar-se. – cf. doc. 2 que junta”.*

1.2.19. *“Por outro lado, pertencendo a Requerente à Carreira de Técnico de Diagnóstico e Terapêutica regulamentada pelo Decreto-Lei n.º 564/99, de 21.12, portanto, Carreira especial, encontra-se salvaguardada e prevista a organização do trabalho por aqueles técnicos, seja por turnos, seja em jornada contínua (artigos 74.º, 76.º e 78.º do referido diploma legal)”.*

1.2.20. *“A concessão à Requerente do regime de jornada contínua constitui um imperativo constitucional e legal de proteção à maternidade, à família e aos menores”.*

1.2.21. *“No caso em apreço, sequer colide com o interesse do Serviço, nem causa o menor prejuízo ou inconveniente ao mesmo, porque a Requerente não só cumpre escrupulosamente o referido horário, como também sempre assegurou, e continua a assegurar, o trabalho em equipa”.*

- 1.2.22.** *“A não autorização ao seu pedido aqui expressado, para além de violar, sem fundamento, os direitos e garantias da Requerente como mãe, esposa e filha assegurados pelas disposições legais supra referidas, constituiria grave prejuízo para a estabilidade psicológica e bem-estar da menor, atendendo ao seu horário escolar (de 2.^a a 6.^a f das 8:30h as 17:00h) - (conforme horário que se anexa e identifica como doc. 3) - sendo a única familiar disponível para a acompanhar a partir desta hora e na medida em que a função materna, com especial incidência nas vertentes afetiva e educativa, nunca poderá ser substituída por terceiros dependentes de uma relação meramente pecuniária”.*
- 1.2.23.** *“Por outro lado, atendendo à incapacidade atribuída ao seu marido (98%), conforme atestado médico de incapacidade multiusos que se junta e identifica como doc. 4, e à avançada idade da sua mãe que com a Requerente habita e seu estado de saúde, revela-se praticamente impossível, desde logo, por questões económicas, delegar em terceiros as funções que a esta compete”.*
- 1.2.24.** *“De resto, o legislador já há muito acautelou estas situações, assegurando o exercício de um direito que tem tutela constitucional - o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa)”.*
- 1.2.25.** *“Pelo que, e em face do atrás exposto, deve ser deferido o pedido da Requerente, no sentido de lhe ser autorizada a prestação do seu trabalho no regime de jornada continua, ao abrigo das disposições previstas no artigo 114.º, n.º 1 e n.º 3, alíneas a) e f), nas condições indicadas no artigo 8.º do presente requerimento”.*

1.2.26. Com data de 29.01.2016, a entidade empregadora enviou à trabalhadora a resposta sobre os fundamentos da recusa do seu pedido de horário, tendo sido rececionado pela trabalhadora em 2 de fevereiro/2016, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.2.27. *“ASSUNTO: Intenção de recusa de jornada continua”.*

1.2.28. *“Informo V. Ex^a que foi emitido parecer desfavorável relativamente ao pedido de manutenção de horário fixo de segunda a sexta e de Jornada Continua de V. Ex^a, contudo propõe-se que pratique um horário fixo de segunda a domingo, com base nos seguintes fundamentos, de necessidade imperiosa do funcionamento do serviço, e de acordo com a informação do Técnico Coordenador, que se passa a reproduzir”.*

1.2.29. *“Em resposta ao solicitado pela Técnica ... temos a informar”*

1.2.30. *“O Serviço de Patologia Clínica do ... é composto pelo Laboratório do Hospital do ... e pelo laboratório do Hospital ..., tem uma única Direção da qual a requerente depende, quer das orientações técnicas/científicas e horários que lhe são propostos. A técnica ... pertence aos quadros do ... e neste momento encontra-se a exercer funções no laboratório do ... tendo também exercido funções em regime de turnos no laboratório da ...”.*

1.2.31. *“O serviço de Patologia Clínica pauta-se por exercer uma política de recursos humanos equilibrada que lhe permite responder a todas as solicitações dos utentes em tempo útil e com elevados padrões de qualidade. Relativamente ao pedido de prestação de trabalho em*

regime de Jornada continua não é aceite e não é necessário para o laboratório do ..., porque no mesmo turno existem dois técnicos de Diagnóstico e Terapêutica ficando o serviço na hora de almoço assegurado por um técnico. Para este ano de 2016 e mantendo o mesmo período de funcionamento os turnos propostos serão das 8h - 12h 13h - 16h e 8h - 13h 14h - 17h com uma hora de almoço. Estes turnos permitem uma redução de cinco horas semanais mantendo a mesma qualidade de resposta”.

1.2.32. *“Relativamente ao pedido de prestação de trabalho em horário em regime fixo, prevemos que este vai trazer mais constrangimentos e dificuldades na elaboração uma escala rotativa que permita assegurar os serviços vinte e quatro horas, apenas recorrendo às quarenta horas semanais de cada funcionário. Relembramos que neste serviço já temos cinco Técnicos de Diagnóstico e terapêutica a usufruírem deste regime, ao abrigo do artigo 56.º da Lei n.º 7 de 12 de fevereiro de 2009. Na expectativa de ir ao encontro das pretensões da requerente, propomos que a mesma pratique um regime de horário fixo de segunda a domingo.”*

1.2.33. *“Face ao disposto no n.º 4 do artigo 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12.02, pode V. Exa apresentar, por escrito uma apreciação da intenção de recusa do horário fixo de segunda a sexta e de jornada contínua no prazo de cinco dias a partir da receção”.*

1.2.34. *Em 8 de fevereiro de 2016, a trabalhadora apresentou a sua apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:*

1.2.35. *“Audiência Prévia - Intenção de Indeferimento de pedido de prestação de trabalho em regime de Jornada Contínua”.*

1.2.36. *“V/ofício n.º 331 de 01.02.2016.”*

1.2.37. *“..., devidamente identificada nos autos em epígrafe e neles melhor identificada, discordando frontalmente, do ato de onde emana a intenção de decisão de indeferimento ao seu pedido, praticado pela Sra. Enfermeira Diretora em representação do Presidente do Conselho de Administração, e suportada numa informação do Técnico Coordenador, vem dizer o seguinte.”*

1.2.38. *“QUESTÃO PRÉVIA”*

1.2.39. *“Dispõe o n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho que “No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.”*

1.2.40. *“Ora, a Requerente deu entrada com o seu pedido no dia 11.01.2016, estando a entidade patronal obrigada a apresentar a sua decisão, nos 20 dias seguintes”.*

1.2.41. *“Sucede que, a entidade patronal enviou à trabalhadora a comunicação de intenção de recusa que esta recebeu em 02.02.2016, encontrando-se o referido prazo dos 20 dias esgotado, uma vez que decorreram exatamente 23 dias”.*

1.2.42. *“Assim, e atento o disposto na alínea a) do n.º 8 do aludido artigo 57.º do Código do Trabalho “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”.*

1.2.43. *“Motivo pelo qual e sem mais, deve o pedido apresentado pela Requerente ser deferido nos exatos termos apresentados e com todas as legais consequências, considerando que a resposta de recusa comunicada pela entidade patronal à trabalhadora é extemporânea”.*

1.2.44. *“SEM PRESCINDIR”,*

1.2.45. *“A Requerente não concorda com a intenção de recusa ao seu pedido de prestação de trabalho em regime de Jornada Contínua ou em período de horário flexível, pelas razões já vertidas no seu pedido inicial e para o qual remete e aqui dá por integralmente reproduzido, por tal solicitando que a sua pretensão seja colocada à apreciação da CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho)”.*

1.2.46. *“DOS FUNDAMENTOS APRESENTADOS PELO TÉCNICO COORDENADOR”*

1.2.47. *“O ato a que ora se responde, foi tomado com o fundamento de necessidade imperiosa de funcionamento do serviço e de acordo com a informação do Técnico Coordenador”.*

1.2.48. *“Alega-se na mencionada informação, de entre outras razões, o facto de “no mesmo turno existirem dois técnicos de Diagnóstico e terapêutica ficando o serviço na hora de almoço assegurado por um técnico (...)”, e de que no serviço já “temos cinco Técnicos de Diagnóstico e terapêutica a usufruírem deste regime, ao abrigo do artigo 56.º da Lei n.º 7, de 12 de fevereiro de 2009.”*

- 1.2.49.** *“A Requerente apresentou motivação suficiente, que justificasse a concessão por parte da entidade patronal, da prestação de trabalho em jornada contínua, justificação essa suportada em documentos, a que acrescenta ainda, a declaração clínica da sua mãe, e que está totalmente dependente de terceiros”.*
- 1.2.50.** *“Aliás, a pretensão requerida pela Trabalhadora ora Requerente, não era mais do que o oficializar de uma situação de que já vem usufruindo há longa data, no caso só trabalhando em dias úteis, portanto de segunda a sexta, sem intervalo para almoço”.*
- 1.2.51.** *“E se o serviço em questão sempre conseguiu laborar com este horário da trabalhadora, não se conhecem razões para que tal não possa continuar a ser feito”.*
- 1.2.52.** *“De resto, as situações apontadas na informação do Técnico Coordenador não são novas, e tal nunca foi impedimento para que a Trabalhadora pudesse fazer o seu horário de segunda a sexta, sem hora de almoço, no laboratório de patologia clínica do ..., do ... Desde logo, porque são e foram sempre sobejamente conhecidas, as situações de dependência dos familiares da Requerente”.*
- 1.2.53.** *“Reiteram-se todos os motivos que conduzem a Requerente a apresentar o seu pedido de jornada contínua ou de horário flexível tal como o entendeu a entidade patronal, nomeadamente que tem uma filha menor de 12 anos; que o seu marido sofreu acidente de trabalho grave que o deixou com uma incapacidade quase total e que se traduz na falta de visão; e tem ainda aos seus cuidados a sua mãe com a situação clínica que já referiu e que agora volta a reforçar”.*

- 1.2.54.** *“A Requerente sempre foi pessoa dedicada ao serviço, trabalha na instituição há 23 anos e nunca beneficiou de nenhum estatuto para além daquele que a própria carreira lhe concedia. Por isso, e nesta fase crítica da sua vida, era de esperar compreensão e adaptação da entidade patronal à sua atual condição familiar”.*
- 1.2.55.** *“Nos termos da Lei, a entidade deve (i) proporcionar ao/à trabalhador/a condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (n.º 3 do artigo 127º do Código do Trabalho). Deve, de igual modo, facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, na elaboração do horário de trabalho (artigo 56.º do Código do Trabalho); organizar os turnos, na medida do possível, de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos/as trabalhadores/as (n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho)”.*
- 1.2.56.** *“Ao impor estas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem (também e acima de tudo) tutela constitucional - o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do Artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa)”.*
- 1.2.57.** *“É 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 Código do Trabalho. 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”.*

- 1.2.58.** *“Ora, no seu parecer, a entidade patronal limita-se a alegar que existem outras situações já deferidas de horário flexível, e que por tal, o pedido da Requerente não pode ser deferido. Mas se assim é, porque o foi até agora e durante 11 anos?”*
- 1.2.59.** *“Por que razão foi permitido à Requerente (repete-se durante 11 anos), ainda que de modo não oficial (ou seja, sem que existisse pedido ou deferimento formalizado) que fizesse o horário que agora está a pedir?”*
- 1.2.60.** *“Em rigor, na intenção de recusa apresentada não são invocadas as exigências imperiosas do funcionamento do Serviço de patologia que possam obstar à concessão do pedido, não sendo motivo suficiente a justificação com outras situações que sofreram idênticos pedidos. Tanto mais que, a Requerente está com as horas de serviço todas certas, cumprindo inteiramente as suas funções e estando o serviço totalmente em dia”.*
- 1.2.61.** *“O objetivo da Requerente e que corresponde ao pedido por si apresentado é o de fazer horário fixo no serviço de patologia clínica do ... nas instalações do ..., de segunda a sexta, sem hora de almoço, e é isso que propõe, ciente de que, nas atuais circunstâncias e porque sabe e conhece do que fala, tal não colide com o interesse do Serviço, nem causa o menor prejuízo ou inconveniente ao mesmo, como até aqui não tem causado. E uma vez mais reforça, que necessidades familiares imperiosas se impõem, e que não fosse a dependência que uma menor, e dois adultos têm de si, esta luta jamais seria travada”.*

1.2.62. *“Requer pois, a V. Exa. se digne considerar aceite o pedido apresentado atendendo à extemporaneidade da resposta enviada”.*

1.2.63. *“Mais se requer que, caso não seja esse o entendimento de V. Exa., se digne enviar o pedido da Requerente, acompanhado dos necessários elementos, à apreciação da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego, conforme resulta do artigo 57.º, n.º 5 do Código do Trabalho”.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva é expressamente referido que: Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.

2.2. 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.

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

- 2.3.** 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.”
- 2.4.** 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).
- 2.5.** 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.

- 2.6.** 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, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro e com todas as alterações em vigor, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.7.** 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.
- 2.8.** 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.
- 2.9.** 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.
- 2.10.** 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.
- 2.11.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/as trabalhadores/as 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.
- 2.12.** No presente caso, recorda-se que a trabalhadora requer a prestação de trabalho em regime de Jornada Contínua e “vem ao abrigo do artigo n.º 114.º, n.º 3, alíneas a) e f)” e fundamenta que “a lei que atualmente se aplica ao pedido aqui apresentado, é a n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas)”.

- 2.13.** Alega que “Esta lei, no seu artigo 114.º, institui o regime de Jornada Contínua, consistindo esta na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso nunca superior a trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho”.
- 2.14.** E que “A Jornada Contínua no presente caso, justifica-se e fundamenta-se nas alíneas a) e f) do n.º 3 do artigo 114.º da LGTFP, designadamente, porque a Requerente é mãe de uma menor com 10 anos, que necessita de ir levar e recolher à escola, de levar às atividades extracurriculares, dependendo apenas de si a gestão destas deslocações, considerando a incapacidade dos outros elementos do seu agregado familiar que não podem conduzir e/ou deslocar-se. - cf. doc. 2 que junta”.
- 2.15.** E que “A concessão à Requerente do regime de jornada contínua constitui um imperativo constitucional e legal de proteção à maternidade, à família e aos menores”.
- 2.16.** “No caso em apreço, sequer colide com o interesse do Serviço, nem causa o menor prejuízo ou inconveniente ao mesmo, porque a Requerente não só cumpre escrupulosamente o referido horário, como também sempre assegurou, e continua a assegurar, o trabalho em equipa”.
- 2.17.** Assim, cumpre informar que quanto ao regime de trabalho em jornada contínua é de referir que o artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, não atribui à CITE competência para emissão de parecer prévio à recusa da atribuição de tal regime.

- 2.18.** 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:
- 2.19.** 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.
- 2.20.** Todavia, cumpre informar no presente parecer que tem sido entendimento desta Comissão ínsito no Parecer n.º 15/CITE/2010 que o intervalo de descanso, não superior a duas horas, pode ser reduzido até um mínimo de 30 minutos, caso se verifique necessário.
- 2.21.** 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.
- 2.22.** 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 36.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.”

III – CONCLUSÃO

3.1. A CITE não emite parecer prévio uma vez que o pedido da trabalhadora ..., não é subsumível nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, nem na alínea c) do artigo 3.º da sua Lei Orgânica, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

3.2. A CITE recomenda ao ... que promova medidas de conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na 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 e o n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, de modo a permitir aos/às seus/as trabalhadores/as a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força da remissão constante do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 2 DE MARÇO DE 2016, CONFORME CONSTA DA**

**RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM
CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**