



## PARECER N.º 12/CITE/2012

**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, por remissão do artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro  
Processo n.º 61 – FH/2012

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 17.01.2012, do Vogal do Conselho de Administração da UNIDADE LOCAL DE SAÚDE DE ..., E.P.E., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de “horário flexível com jornada contínua” apresentado pela trabalhadora ..., Técnica de Cardiopneumologia, Especialista de 1ª Classe, a exercer funções no Serviço de Cardiologia/Pneumologia, nos seguintes termos:

*“Assunto: Análise do “Pedido de horário flexível com jornada contínua” da trabalhadora ...*

*Em cumprimento do disposto no n.º 5 do art. 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 consideração de V. Ex.ªs o processo de atribuição de “horário flexível com jornada contínua” da nossa colaboradora em assunto, para os devidos efeitos, nomeadamente a emissão do correspondente parecer.*

*Para o efeito anexamos os seguintes documentos:*

*1- Apreciação apresentada pela colaboradora ao despacho de intenção de recusa, nos termos do n.º 4 do art. 57.º e devida informação do órgão dirigente máximo da Instituição (bem como toda a documentação que a profissional anexou ao mesmo);*



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

2 - *Despacho de intenção de indeferimento ao requerimento apresentado a 2 de janeiro de 2012, com a devida comprovação de entrega à requerente;*

3 - *Requerimento inicial apresentado pela trabalhadora sobre a matéria em análise;*

4 - *Horário de trabalho proposto e demais anexos ao requerimento inicial;*

5 - *Despacho de revogação dos horários dos Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica, de 13/09/2011;*

6 - *E-mails da Direção dos Recursos Humanos de 24 e 25 de novembro de 2011 referidos no documento n.º 1;*

7 — *FAQ's — Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), emitidas pela DGAEP e que sustentaram a informação prestada nos requerimentos da requerente relativamente ao regime de jornada contínua.”*

1.2. O requerimento apresentado pela trabalhadora, e datado de 23.12.2011, é formulado nos termos que se transcrevem:

*“Exmo. Senhor Presidente do Conselho de Administração*

*..., Técnica de Cardiopneumologia Especialista de 1ª classe, a exercer funções no Serviço de Cardiologia/Pneumologia, entregou em 18 de novembro de 2011 um requerimento para alteração de horário como lhe tinha sido solicitado. Após diligências frustradas para localizar o referido documento, decidiu reenviá-lo novamente.*

*Com os melhores cumprimentos*

*..., 23 de dezembro de 2011”*

*“Assunto: Pedido de horário flexível com jornada contínua*

*..., Técnica de Cardiopneumologia, Especialista de 1ª classe, a exercer funções no Serviço de Cardiologia/IPneumologia na instituição que V. Ex.a superiormente dirige, vem solicitar a concessão de um horário flexível na modalidade de jornada contínua como documento em anexo.*



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

*A requerente fundamenta o seu pedido nos termos das disposições conjugadas dos art.º 22.º n.ºs 2 e 4 do DL 259/98, de 18 de agosto e no artigo 56.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, uma vez que necessita de assistir a sua filha, ..., de 7 anos de idade, nas obrigações decorrentes ao seu acompanhamento.*

*Por conseguinte, e dados os elementos acima referenciados não acrescer desvantagem para o serviço, solicita-se a V. Ex.ª a concessão do referido horário de trabalho.*

*Anexos: Horário escolar*

*Pede deferimento,*

*..., 23 de dezembro de 2011”*

**1.3.** Da intenção de recusa, recebida pela trabalhadora em 9.01.2012, constam o seguinte que se transcreve:

*“ASSUNTO: Resposta ao V/ requerimento entregue a 2 de janeiro de 2012, com o assunto “Pedido de horário flexível com jornada contínua”*

*Acusamos a receção do requerimento de V. Ex.a, com a referência em assunto, o qual nos mereceu a melhor atenção e consideração. Porém, e infelizmente, depois de avaliarmos a exposição, cumpre referir que não podemos deferir o S/pedido, nos precisos termos em que o colocou.*

*Isto porque,*

*Com a publicação da Lei n.º12-A/2008, de 27 de fevereiro, todos os trabalhadores da ... transitaram, sem necessidade de recurso a qualquer formalidade, para a modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, cujo regime de férias, faltas e licenças está definido na Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro e nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis. Em consequência, deixou de nos ser aplicável a Lei n.º 259/98, de 18 de agosto, e alterações posteriores, diploma que instituíu o regime da jornada contínua e era aplicável a V. Ex.a, na medida em que a mesma apenas é aplicável ao pessoal cuja relação jurídica se constitua por nomeação (o que não é o caso).*

*A Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, que é a que se aplica, neste momento, não institui nem tem qualquer referência ao regime da jornada contínua, deixando para a*



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

*regulamentação coletiva a sua implementação, o que, no caso da carreira de V. Ex.a, ainda não se verificou.*

*Assim, e porque o regime da flexibilidade de horário previsto na legislação aplicável impõe obrigatoriamente a adoção de um intervalo de descanso, que não é observado por V. Ex.a no pedido em questão, informamos da nossa intenção de o indeferir.*

*Não obstante, informo desde já que este Conselho tem todo o gosto e vontade em atribuir-lhe o regime de horário flexível, a que tem direito por Lei, para poder conciliar a Sua vida pessoal e profissional, desde que esse mesmo pedido cumpra os requisitos legais e, como tal, seja passível de deferimento.*

*Aliás, arriscamo-nos a sugerir a adoção de um regime de horário flexível, com plataforma fixa das 09:30 às 12:00 e das 13:00 às 14:30, ficando a gestão das restantes 3 horas à consideração de V. Ex.a, horário para o qual demonstramos desde já total abertura para concordar e conceder.*

*Mais informamos que, nos termos legais, iremos dar conta de todo este processo desta intenção de indeferimento, com a devida fundamentação, à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, para apreciação e devido parecer.”*

**1.4.** A trabalhadora respondeu à intenção de recusa em 12.01.2012, nos termos que se transcrevem:

*“..., 12 de janeiro de 2012*

*Exmo. Senhor*

*Venho, desde já, responder ao vosso ofício datado de 6 de janeiro de 2012 e aos emails da Direção dos Recursos Humanos de 24 e 25 de novembro de 2011, e sanar qualquer falta relativa ao requerimento de pedido de horário flexível. No meu requerimento de 18 de novembro de 2011 ao abrigo do disposto no artigo 56 da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro, solicitei que me fosse concedido um horário em*



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

*regime de flexibilidade, atendendo a que possuo uma filha menor de 8 anos ... que vive comigo em comunhão de mesa e habitação conforme declaração junta (Doc. 1).*

*Mais informo, atento ao disposto no artigo 57 da aludida Lei, que meu marido apesar de possuir atividade profissional não solicitou o regime de horário flexível. (Doc.2)  
Neste sentido, o que venho reiterar agora e para vigorar até aos 12 anos da minha filha é que me seja concedido um horário flexível compreendido entre as 8.30 e as 15.30 por absoluta necessidade de ir recolher a minha filha à escola pelas 15.30.  
(Doc.3)*

*Assim, aguardo que me seja atribuído um horário de trabalho flexível e que este me seja organizado nos moldes requeridos para me permitir conciliar a minha vida profissional com a minha vida familiar, atendendo ao que dispõe nesta matéria a Constituição, (artigo 59 n.º 1 alínea b) e o artigo 111 da Lei 59/2009 de 11 de setembro aplicável à minha relação laboral e o que dispõe expressamente o Artigo 76 n.º 3 e 78 n.º 1 do DL.564/99 de 21 de dezembro, diploma da minha carreira que se encontra plenamente vigente.*

*Verifico aliás que sobre o requerimento por mim apresentado em 18 de novembro de 2011, não recaiu qualquer decisão no prazo legal de 20 dias e que por outro lado, consideram que o pedido por mim apresentado era de facto um horário flexível.*

*Neste sentido a recusa de concessão de horário flexível só pode resultar de “fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável” vide n.º 2 do Artigo 57 da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro.*

*Ora acontece, que no caso em apreço não foi entendido no presente despacho, fundamentar a recusa em quaisquer razões constantes do aludido dispositivo legal.*

*Nestes termos, só posso entender que não existe formulada qualquer razão atendível para que a mesma possa fundamentar a recusa que vem expressamente formulada no vosso ofício datado de 6 de janeiro de 2011 e ao qual possa responder porquanto parece continuar a persistir uma evidente confusão entre o regime da nossa carreira e outros regimes.*



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

*De facto, a legislação em vigor para os Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica, sendo uma carreira especial não revista é o Estatuto da carreira publicado no D.L. 564/99, de 21 de dezembro, por força do n.º 5 da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, e do disposto no paragrafo i) da alínea b) do número 1 do artigo 35.º da lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, (Lei do Orçamento do Estado para 2011), tal como de similares disposições contidas nas Leis do Orçamento de Estado para 2010 (parágrafo ii) da al.b) do n.º 1 do art.º 21 da lei n.º 3-8/2010, de 28 de abril) e para 2009 (paragrafo ii) da al. b) do n.º 1 do art.º 18 da lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro), até à revisão da carreira de Técnico de Diagnóstico e Terapêutica, continuam-se assim a aplicar as disposições que, a 31 de dezembro de 2008, eram aplicáveis a esta carreira.*

*Sendo que na Lei do Orçamento de Estado -aprovada para 2012, permanece inalteráveis estas disposições, mais concretamente no n.º 1 do Artigo 20.º da Lei 64-B/2011 de 30 de dezembro.*

*Uma das questões colocadas por V. Exa é a da falta de enquadramento legal para a organização do trabalho dos Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica em regime de jornada contínua, o DL. 569/99 de 21 de dezembro, prevê a organização do trabalho em jornada contínua, e por turnos sendo que, enquanto a carreira não for revista, conforme exposto anteriormente, aos Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica é aplicável a legislação em vigor a 31 de dezembro de 2008, sendo que a Lei 59/2008 de 11 de setembro só entrou em vigor no dia 1 de janeiro de 2009, não sendo a mesma aplicável aos Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica, conforme está expressamente previsto no art.º 5 da Lei n.º 59/2008, que diz que o regime de duração e organização do tempo de trabalho aplicável ao pessoal das carreiras da saúde é o estabelecido nos respetivos diplomas legais.*

*Desde já alerto que a pronúncia da CITE só pode ter lugar após ter sido incorporada esta minha resposta expressa à recusa que só agora me foi efetivamente comunicada do horário flexível por mim solicitado.*

*E. D.*



(...)"

**1.5.** São juntos ao processo vários despachos manuscritos, nos seguintes termos:

*"A/C Sr Dr ...*

*Para apreciação e despacho.*

*A Instituição dispõe agora de cinco dias para remeter o processo à CITE.*

*Relativamente à questão da possibilidade ou não de atribuição de jornada contínua e não querendo aqui alargar ainda mais a questão da sua aplicabilidade/vigência, tendo já sido proferida a informação deste Departamento neste âmbito, relembro que a mesma não se consubstancia num direito potestativo, transcrevendo para isso uma FAQ da DGAEP, que se encontra no seu website e que refere que "(...) 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".*

*Relativamente às questões levantadas relativamente ao n.º 2 do artigo 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, terá de se entender como implícita a situação de exigências imperiosas da empresa ou estabelecimento, quando em causa estão questões de incumprimento legal (possível incumprimento legal) da mesma, ao atribuir um horário sem interrupção de descanso. Não obstante poderá ser ainda expandida a justificação de recusa se tal for intenção de V. Ex.a.*

*12.01.2012*

*Técnica Superior*

*Dep Recursos Humanos"*

*"ET: Ressalva-se que o documento datado de 18 de novembro nunca deu entrada neste serviço, o único que entrou foi o de 02.01.2012, ao qual foi dada a devida resposta temporânea."*

*"Ao DGRH*

*Por força do meu despacho de 13/09/2011, foram revogados todos os horários dos TDT, tendo em vista uma melhor organização de horários por força das obrigações de redução de custos operacionais impostos pela tutela, devendo os novos horários obedecer à legislação em vigor.*





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

*Neste sentido, reitera-se a disponibilidade para aprovação de horário flexível, desde que cumpra os respetivos requisitos legais, nomeadamente, a existência de intervalo de descanso, uma vez que tal regime de trabalho flexível não dispensa a existência desse intervalo.*

12.01.2012

*Vogal do C.A.”*

*“À Gestão de Pessoal*

*Face à informação do Sr. Vogal do CA remeta-se o processo à CITE, para análise e decisão, e cópia de todo o processo enviado (...) ...*

12.01.2012”

- 1.6.** Do processo consta um parecer do Departamento de Gestão de Recursos Humanos, que se transcreve:

*“DEP. GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS*

*A requerente exerce funções na Unidade Local de Saúde de ..., E.P.E., com a categoria de Técnica Especialista de 1.ª Classe, com nomeação para Técnica Coordenadora, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com carga horária de 35 horas semanais.*

*O presente requerimento mistura dois tipos de horário distintos, pelo que se fará a apreciação separadamente:*

*Relativamente ao pedido de horário flexível:*

*O Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nos seus artigos 56.º e 57.º, aqui aplicáveis por força do estabelecido no art.º 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro (uma vez que a requerente tem uma relação jurídica de emprego público) protege os trabalhadores com responsabilidades familiares que pretendam trabalhar em regime de horário flexível ou a tempo parcial, atribuindo-lhes*





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

*o direito a esta modalidade de horário, desde que o pedido seja efetuado nos termos do art.º 57.º.*

*De acordo com o art.º 53.º do RCTFP “Entende -se por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. 3 — A flexibilidade de horário 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 órgão ou serviço; c) Estabelecer um período para intervalo de descanso **não superior a duas horas.**” (sendo meu o sublinhado).*

*Assim, este pedido, relativamente a horário flexível, reúne as condições necessárias para deferimento, à exceção da inobservância do intervalo de descanso obrigatório, que não é observado, uma vez que a trabalhadora solicita o regime de jornada contínua, em seguida apresentado.*

*Relativamente ao pedido de jornada contínua:*

*O Instituto da jornada contínua está previsto na Lei n.º 259/98, de 18 de agosto e em alguma legislação avulsa aplicável a diversas carreiras no universo laboral. Com a publicação da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, todos os trabalhadores da ... transitaram, sem necessidade de recurso a qualquer formalidade, para a modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, cujo regime de férias, faltas e licenças está definido na Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro e nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis. Em consequência, deixou de nos ser aplicável a Lei n.º 259/98, de 18 de agosto, e alterações posteriores, na medida em que a mesma apenas é aplicável ao pessoal cuja relação jurídica se constitua por nomeação (o que não é o nosso caso).*

*A Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, que é a que se nos aplica, neste momento, não institui nem tem qualquer referência ao regime da jornada contínua, deixando para a*



*regulamentação coletiva a sua implementação, o que, no caso da carreira da Técnica em questão, ainda não se verificou.*

*Posto isto, e porque não se conhece legislação posterior, aplicável aos Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica, que institua ou restitua a figura da jornada contínua, não há sustento legal, atualmente, para a mesma ser concedida o que, face ao princípio da legalidade em matérias de relação jurídica de emprego público, impede o deferimento do presente requerimento, na medida em que o mesmo solicita a atribuição de um regime que não é aplicável à requerente.*

*Note-se, porém, que neste requerimento a requerente solicita “Pedido de horário flexível com jornada contínua”, misturando ambos os regimes, pelo que deve ser tratado o pedido como de apenas um se tratasse.*

*Ora, a partir deste momento em que é solicitada a flexibilidade, não obstante não estejam reunidos todos os requisitos legais para sua atribuição, em nossa opinião, este processo terá de ser tratado com se de um pedido real de flexibilidade de horário se tratasse, uma vez que a ... não tem o poder discriminatório de decidir quando está perante um pedido de horário flexível ou não, cabendo à CITE esta análise e interpretação.*

*Pelo que, havendo intenção de recusa, deve ser comunicado, no prazo de 20 dias, à trabalhadora, essa intenção, devidamente fundamentada, e, após a apreciação que caberá à trabalhadora, se esta assim o entender, a apresentar no prazo de cinco dias úteis, remeter então o processo à CITE, a quem competirá, agora, dar parecer quanto à possibilidade ou não de recusa do solicitado.*

*À consideração superior*

*6 de janeiro de 2011”*

**1.7. São, ainda, juntas ao processo cópias dos seguintes documentos:**

- E-mail de 13.01.2012, dando conhecimento à trabalhadora do processo remetido à CITE;
- Declaração da trabalhadora de 12.01.2012;



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

- Declaração da Escola Secundária ... – 401845, de 9.01.2012;
- Duas declarações do Agrupamento de Escolas ..., de 2.11.2011;
- Informação da Gestão Documental, de 6.01.2012;
- Horário de trabalho da trabalhadora requerente, de 23.12.2011, em regime flexível;
- Despacho do Vogal do C.A., de 13.09.2011;
- Quatro e-mails de 24.11.2011 e de 25.11.2011, sobre a aplicabilidade do regime de jornada contínua;
- FAQ's da DGAEP, de 12.01.2012.

## 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 trabalhadores abrangidos pelo Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, 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 do artigo 22.º daquele diploma.

2.4. Ora, no que respeita ao direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar destacam-se três figuras jurídicas, podendo os trabalhadores em funções públicas, com filhos menores de 12 anos, 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 trabalhador 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, 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, determinando uma redução do período normal de trabalho diário, nunca superior a uma hora, sem redução de retribuição.  
O regime aplicável aos técnicos de diagnóstico e terapêutica encontra-se previsto no Decreto-Lei n.º 564/99, de 21 de Dezembro, com remissão para o regime da duração e horário de trabalho na função pública previsto no Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de Agosto.
- 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 trabalhador com filho 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 trabalhador se este for indispensável.<sup>1</sup>

**2.7.** Por seu turno, ao abrigo da premissa acima referida, permite o artigo 56.º do mesmo diploma legal, que um trabalhador com filho menor de 12 anos, que com ele 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;
- Indicação dos 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.

**2.7.1.** Neste regime de trabalho, o trabalhador 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.

**2.8.** 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 trabalhador 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 competência para emissão de parecer prévio pela CITE, é de salientar que a previsão legal contida no artigo 299.º do Regulamento anexo à Lei n.º

---

<sup>1</sup> Vide n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.



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

59/2008, de 11 de setembro, foi expressamente revogada pelo artigo 16.º da Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, que aprovou a orgânica da CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, definindo o seu artigo 3.º as competências próprias e de assessoria da Comissão.

Ora, nos termos da alínea c) do referido artigo compete à 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*, pelo que é ao abrigo deste preceito 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.<sup>2</sup>
- 2.11.** Igualmente, 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, 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.
- 2.12.** 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.<sup>3</sup>
- 2.13.** Quanto ao regime de trabalho em jornada contínua é de referir que o artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, não atribui à CITE competência para

<sup>2</sup> Vide n.ºs 5 e 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.



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

emissão de parecer prévio à recusa da atribuição de tal regime.

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:

- 2.13.1.** 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.
- 2.13.2.** 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.
- 2.14.** 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 da Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, 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.*
- 2.15.** Neste sentido, e não obstante esta Comissão não emita 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 124/2010, de 17 de novembro, à CITE compete informar e divulgar que o empregador deve proporcionar aos trabalhadores

---

<sup>3</sup> Vide n.º 7 do artigo 57.º do Código do Trabalho.





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

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 que exercem funções públicas, de acordo com o previsto no artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, por se tratar de matéria que regula a proteção da maternidade e da paternidade.

**2.16.** Quanto ao concreto pedido realizado pela trabalhadora, refiram-se dois aspetos:

- a) Do processo consta o pedido da requerente datado de 23.12.2011, não tendo sido junto qualquer outro com eventual data anterior, designadamente 18.11.2011;
- b) Da análise do pedido formulado, assim como da apreciação à recusa de prestação de trabalho em regime de “horário flexível com jornada contínua”, resulta que a trabalhadora pretende “um horário flexível compreendido entre as 8.30 e as 15.30.”

Para uma prestação de trabalho de 35 horas semanais a trabalhadora indicou uma amplitude de 7 horas.

Assim sendo, a trabalhadora não contemplou a existência de um intervalo de descanso, que consubstancia um requisito essencial do regime de horário flexível, o que deu origem à recusa apresentada pela sua entidade empregadora pública.

Não obstante, a ... referiu, inequivocamente, a possibilidade de conceder à requerente um horário flexível juntando, inclusive, um horário assinado pela trabalhadora em 23.12.2011, que contempla uma plataforma fixa das 9.30h às 14.30h; um horário indicativo de trabalho das 8.30h às 15.30h e *plataforma flexível de 10 horas semanais (...) gerida pelo responsável do serviço tendo em conta a afetação de tarefas.*

**2.17.** 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 seu tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário e o restante período normal



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

de trabalho diário, muito embora tenha de ser prestado, pode ser gerido conforme a conveniência do trabalhador, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

**2.18.** Na verdade, esta modalidade de horário traduz-se na escolha, pelo trabalhador, dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar o horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, atendendo ao pedido do trabalhador requerente, períodos para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, a não ser que a duração tenha de ser reduzida, na medida do necessário, para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do serviço. Exemplificativamente, para uma prestação diária de 7.00h, os períodos para início e termo do trabalho diário deverão ser de 2h20m.

**2.19.** Analisado o pedido da trabalhadora, não se afigura que esta pretenda apenas a atribuição de um horário flexível uma vez que, na formulação do seu pedido, e para a prestação diária de trabalho de 7 horas, não contemplou qualquer intervalo de descanso, o que contraria a caracterização legal do horário flexível que prevê uma pausa, ainda que não superior a duas horas, nem inferior a, pelo menos, 30 minutos, de acordo com a doutrina da CITE constante do Parecer n.º 15/CITE/2010.<sup>4</sup>

**2.20.** De salientar que, tendo a entidade empregadora pública recusado a prática de horário flexível em virtude de o pedido formulado não prever um intervalo para descanso, deve entender-se fundamentada a recusa apresentada em virtude do

---

<sup>4</sup> Parecer n.º 15/CITE/2010:

**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.”



incumprimento dos requisitos legais estabelecidos. Não obstante, deve a entidade empregadora pública facilitar à trabalhadora requerente a prática do horário flexível já elaborado, com o ajuste de meia hora no período de presença obrigatória de modo a corresponder a metade do tempo de trabalho, podendo a trabalhadora gerir as restantes 3h30m de trabalho e respeitar um intervalo de descanso nunca inferior a 30 minutos.

### **III – CONCLUSÕES**

Nestes termos, a CITE delibera:

- 3.1.** Não emitir parecer prévio sobre a recusa do regime de jornada contínua requerido pela trabalhadora ..., uma vez que o mesmo não integra o seu leque de competências, de acordo com o previsto na alínea c) do artigo 3.º da Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro.
- 3.2.** Emitir parecer prévio favorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, tal como foi formulado pela trabalhadora ..., uma vez que, o pedido não contempla a existência de um intervalo de descanso obrigatório, nos termos previstos na alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 3.3.** Recomendar à UNIDADE LOCAL DE SAÚDE DE ..., E.P.E., que permita à trabalhadora requerente o exercício do regime de horário flexível que lhe foi comunicado em 23.12.2011, após necessário ajuste em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 1 DE FEVEREIRO DE 2012**