

PARECER N.º 22/CITE/2003

ASSUNTO: Parecer prévio, nos termos dos artigos 18.º n.º 8 e 17.º n.º 2 do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro
Processo n.º 18/2003

I - OBJECTO

- 1.1.** Em 25.03.2003, a CITE recebeu do Senhor Director do Departamento de Recursos Humanos do ... - CENTRO ... um pedido de parecer, “no cumprimento do disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro”, em virtude da intenção de recusar a autorização para laborar em “Jornada Contínua”, requerida pela trabalhadora
- 1.2.** A trabalhadora desempenha funções de Conselheira de ... na Unidade Orgânica do Centro
- 1.3.** No seu requerimento, a trabalhadora pretende “que lhe seja concedido, a partir de 1 de Maio de 2003, pelo período de dois anos, a prática do horário de trabalho diário de jornada contínua, das 8 horas e 30 minutos às 14 horas e 30 minutos”, nos termos do diploma supracitado, com fundamento na necessidade de acompanhar e apoiar as suas duas filhas ... e ..., respectivamente, de 10 e 8 anos de idade, que “frequentam o ensino público, em horários que ocupam na sua maioria o período da manhã”.
- 1.3.1.** A trabalhadora acrescenta ainda como fundamento do seu requerimento, o facto de a sua filha ... apresentar “uma fusão renal, necessitando por isso de um acompanhamento médico sistemático de controlo” e de o pai exercer funções que “não são compatíveis com o acompanhamento das filhas, nem com o regime de jornada contínua”.

- 1.4. Na sua exposição de motivos, o Director do Centro ... entendeu dar parecer negativo ao requerimento em apreço.
- 1.5. A trabalhadora, no uso do direito que a lei lhe confere, contestou os motivos apresentados pelo Director do Centro ... e manifestou a sua “total disponibilidade para, se for entendimento do Sr. Director, praticar o horário das 9.00H às 15.00H, aproximando-o assim ao horário de atendimento ao público”.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Estabelece o artigo 18.º n.º 8 do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, que “à passagem a jornada contínua ou a horário flexível é aplicável o disposto nos n.ºs 2 a 6 do artigo anterior”.
- 2.1.1. Dispõe o n.º 2 do artigo 17.º do citado Decreto-Lei n.º 230/2000, que “a entidade patronal apenas pode recusar a prestação de trabalho a tempo parcial (leia-se em jornada contínua) com fundamento em razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, carecendo sempre tal recusa de parecer prévio favorável da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego”.
- 2.2. Ora, vejamos se o Director do Centro ... fundamentou a sua exposição de motivos para recusar a prestação de trabalho em jornada contínua, em razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.
- 2.2.1. Refere o Director daquele Centro ... que “de acordo com o número 2 do artigo 23.º do Regulamento dos Horários de Trabalho, é aplicável também aos trabalhadores das unidades locais, com fundamento em situações de excepção, o regime de jornada contínua. É meu entendimento que a aplicação deste regime, deve ter em consideração por um lado a verdadeira excepcionalidade das situações que fundamentam a sua pretensão, e por outro a análise do seu impacto, e da sua aplicação no normal funcionamento das instituições onde

os trabalhadores se encontram afectos”.

- 2.2.2.** De acordo com a legislação em vigor, nomeadamente o artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, corolário do princípio constitucional da conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P., não se pode considerar que a prestação de trabalho em jornada contínua, a tempo parcial ou em horário flexível, apenas possa ser concedida em situações excepcionais, em primeiro lugar, porque constitui um direito dos trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos, ou, independentemente da idade, em caso de filhos deficientes, conforme dispõe o artigo 19.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e, em segundo lugar porque, relativamente ao regime geral dos horários de trabalho, se trata de um regime especial, em que a regra é a concessão aos trabalhadores nas aludidas circunstâncias, da prestação de trabalho em jornada contínua, a tempo parcial ou em horário flexível e a excepção a sua recusa, com fundamento nas razões referidas em **2.1.1.**, sendo neste caso, a entidade patronal obrigada a obter parecer prévio favorável desta Comissão.
- 2.2.3.** Portanto, também, não estão de acordo com os preceitos referidos no ponto anterior as considerações expendidas pelo Director do referido Centro ..., que derivam da redacção do número 2 do artigo 23.º do Regulamento dos Horários de Trabalho do ..., uma vez que esta norma deve ser interpretada de modo a conter, não só situações excepcionais, mas também as situações especiais derivadas da aplicação da legislação citada no ponto **2.2.2.**
- 2.2.4.** Na sua exposição de motivos, o Director do Centro ... limita-se a enunciar princípios gerais sobre a gestão dos recursos humanos, sem apontar qualquer razão expressa, em conformidade com o disposto no artigo 17.º n.º 2 do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, que ponha em causa o funcionamento do Centro ..., no caso da prestação de trabalho em jornada contínua, pretendida pela ora requerente.
- 2.2.5.** Por exemplo, quando o Director do aludido Centro ... afirma que “o exercício dos direitos dos trabalhadores não deve nem pôr em causa nem sobrepor-se aos direitos dos utentes que justificam a nossa existência...”, não aponta uma razão concreta que, no caso em apreço, ponha em causa o funcionamento daquele Centro ..., sendo de salientar que os direitos dos utentes, também, não se podem sobrepor aos direitos dos trabalhadores.

2.2.6. Trata-se de uma questão de organização dos serviços, em que a gestão dos recursos humanos deve prosseguir objectivos que conduzam a uma maior produtividade, através da melhoria da qualidade dos serviços prestados aos utentes, o que apenas se consegue num bom ambiente de trabalho, em que um dos estímulos é indubitavelmente, uma melhor observância dos direitos dos trabalhadores, designadamente, o direito, constitucionalmente consagrado, à conciliação entre a actividade profissional e a vida familiar.

III - CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE emite parecer desfavorável à recusa da entidade patronal em autorizar a prestação de trabalho em jornada contínua, pretendido pela trabalhadora, constante do seu requerimento de 12.03.2003, ou da sua informação n.º .../DN - EVG, de 13.03.2003.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 10 DE ABRIL DE 2003**