

## **PARECER N.º 24/CITE/2003**

**Assunto:** Parecer Prévio nos termos do artigo 17.º, por remissão do n.º 8 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro  
Processo n.º 20/2003

### **I - OBJECTO**

1. A CITE recebeu do Senhor Director do Departamento de Recursos Humanos do Instituto ... (...), em 26-03-2003, pedido de parecer prévio e respectivo processo de intenção de recusa de prestação de trabalho em regime de jornada contínua, requerida pela Técnica Superior de ..., a desempenhar funções na Unidade Orgânica de ..., ...
  - 1.1.1.** O ... instruiu o presente processo com os seguintes documentos:
    - 1 Cópia do requerimento da trabalhadora, de 12.03.03;
    - 2 Cópia da Informação n.º ... - EVG, de 12.03.03, contendo o parecer do Director do Centro de ...;
    - 3 Cópia da apreciação da trabalhadora ao parecer do Director, de 14.03.03.
2. Do requerimento da trabalhadora a solicitar que lhe seja concedido a partir de 2 de Maio de 2003, e pelo período de 2 anos, o horário de trabalho em regime de jornada contínua, das 8 horas e 30 minutos às 14 horas e 30 minutos, constam os seguintes fundamentos:
  - A trabalhadora tem um filho, nascido a 6 de Agosto de 2001, e declara sob compromisso de honra que o pai do menor não pode beneficiar do direito ora requerido, dado que as funções que exerce não são compatíveis com o regime de trabalho em jornada contínua, juntando para o efeito uma declaração da empresa ..., em como o pai exerce funções de Director Comercial e não pode laborar em regime de jornada contínua;
  - Por questões de doença grave da avó do menor, este teve que passar a frequentar o infantário, a partir de Janeiro de 2003, e a sua adaptação não está a decorrer favoravelmente, implicando situações de doença frequente, pelo que se torna aconselhável a sua ocupação a meio tempo, conforme atestado médico que junta e que confirma a necessidade de um maior acompanhamento do menor por parte da sua mãe.

3. Da Informação n.º ..., de 12.03.03 - Parecer do Director do Centro ..., consta em síntese a seguinte recusa e respectiva exposição de motivos:

*- “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.”*

*“Uma unidade local orientada para o atendimento do público, de forma contínua, tem de ter meios para poder assegurar as suas responsabilidades dentro dos horários previstos, sob pena de não conseguir assegurar os requisitos mínimos de funcionamento exigíveis para o cumprimento da sua missão.”*

*“Em resumo, o meu apelo não é no sentido de questionar o direito, mas tão somente a excepcionalidade e o rigor da sua aplicabilidade em perfeita consonância, com princípios e direitos de igualdade de oportunidades de todos os trabalhadores deste centro de emprego, condicionando a sua observância à obrigação de a sua aplicação não pôr em causa a prestação do serviço público que nos é exigível, e aos quais estamos constitucionalmente obrigados.”*

*“Em particular, e no caso do ... de ... a dimensão deste Concelho, o volume de desemprego registado, os direitos dos inscritos com que trabalhamos, e a impossibilidade de reafecção de mais meios humanos, determinam o dever de uma adequada gestão dos meios existentes, pelo 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, pelo que contrário à aplicação não excepcional deste regime, dou, por princípio, parecer negativo aos requerimentos em apreço e submeto-os à consideração superior para análise e decisão.”*

4. Em 14 de Março de 2003, a trabalhadora apresentou a sua apreciação escrita sobre a exposição de motivos, donde consta sucintamente o seguinte:

*“(...) o exercício de um direito fundamental nunca é uma “excepcionalidade” ou algo para ser exercido apenas em situações limites porque “absolutamente necessário e imprescindível” e/ou porque não existe “alternativas”.*

*“Os direitos relacionados com a protecção à maternidade e paternidade felizmente na nossa sociedade são regra e não excepção à regra.”*

*“(...) constata-se que os motivos indicados no parecer são todos de índole geral e global não havendo uma única concreta, expressa e especificada razão que justifique de que forma é que o exercício de tal direito põe em causa o funcionamento do Centro (...).”*

*“(…) considero que não se vislumbra qualquer impedimento de facto ou de direito ao deferimento do requerido, estando este em total conformidade com as normas legais aplicáveis.”*

## **II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

1 O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa, estabelece que *“1. Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção 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.”*

Em estreita ligação com este princípio está o disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa para reforçar a garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores, consagrando 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 actividade profissional com a vida familiar.”*

2 O artigo 19.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, alterada e republicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade (LPMP), concede aos pais trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos o direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível em condições a regulamentar.

O artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, consagra, para os trabalhadores abrangidos pelo regime do contrato individual de trabalho, a possibilidade de trabalhar em jornada contínua ou horário flexível, nos termos do artigo 19.º da LPMP a qualquer dos progenitores ou adoptantes, ou por ambos.

Para tal e no cumprimento do n.º 7 do referido artigo deve o/a trabalhador/a requerer, por escrito, à entidade empregadora a prestação de trabalho em jornada contínua ou horário flexível, com antecedência de 30 dias, indicando o prazo em que pretende praticar esse regime de horário, bem como declarar, sob compromisso de honra, que o outro progenitor ou adoptante tem actividade profissional, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e que a criança faz parte do seu agregado familiar.

Por remissão do n.º 8 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, é

aplicável o regime consagrado nos n.ºs 2 a 6 do artigo 17.º do mesmo diploma, pelo que a entidade patronal apenas pode recusar a prestação de trabalho, neste caso em regime de jornada contínua, com fundamento em razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

A recusa da prestação de trabalho em regime de jornada contínua a um/a trabalhador/a que a tenha requerido com fundamento no artigo 19.º da LPMP, carece sempre de parecer prévio favorável da CITE.

3 O Regulamento dos Horários de Trabalho, versão de 10.04.1992, em vigor no ..., refere que *“Com fundamento em situações excepcionais (...)”* o trabalho em regime de jornada contínua *“é aplicável aos trabalhadores dos serviços centrais, regionais e locais.”*

4 Conforme ficou referido no ponto 1.3. deste parecer, a recusa da prestação de trabalho em regime de jornada contínua foi fundamentada com base na *“caracterização e fundamentação das excepcionalidades que justifiquem este regime (...), de forma que o exercício do direito seja possível, quando absolutamente necessária e imprescindível, e quando após estudo e análise, não haja outras alternativas aplicáveis que possam apoiar o trabalhador requerente.”*, *“Em resumo, o meu apelo não é no sentido de questionar o direito, mas tão somente a excepcionalidade e o rigor da sua aplicabilidade em perfeita consonância, com princípios e direitos de igualdade de oportunidades de todos os trabalhadores deste centro de emprego, condicionando a sua observância à obrigação de a sua aplicação não pôr em causa a prestação do serviço público que nos é exigível, e aos quais estamos constitucionalmente obrigados.”*, e *“ Em particular, (...), no caso do ... a dimensão deste Concelho, o volume de desemprego registado, os direitos dos inscritos com que trabalhamos, e a impossibilidade de reafecção de mais meios humanos, determinam o dever de uma adequada gestão dos meios existentes, pelo 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, pelo que contrário à aplicação não excepcional deste regime, dou, por princípio, parecer negativo aos requerimentos em apreço e submeto-os à consideração superior para análise e decisão.”*

**2.4.1.** Ora, como ficou esclarecido no ponto **2.2.**, a recusa da prestação de trabalho em regime de jornada contínua só pode ser fundamentada em razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa, ou à impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável,

querendo isto dizer que, ou o trabalhador é indispensável para a empresa e portanto não pode ser substituído, ou subsistem razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa que não permitem conceder esse direito ao/à trabalhador/a.

Em face do que fica exposto, conclui-se que a recusa apresentada não se baseia na indispensabilidade da funcionária deste Centro de ..., mas em razões de excepcionalidade que devem fundamentar o pedido, o que não tem qualquer correspondência com a legislação em vigor. Também não se baseia em razões expressas ligadas ao funcionamento desse Centro, uma vez que essas razões não estão expressas, ou seja, não está devidamente explicado o efeito da concessão daquele direito no funcionamento do Centro de ..., sendo apenas alegado 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 (...)*”.

2. A protecção de direitos constitucionais, como a conciliação da actividade profissional com a vida familiar revestem-se de um elevadíssimo interesse público e devem ser inseridos nos critérios de gestão dos recursos humanos, pois só assim se poderá pretender uma melhor produtividade, consequência directa do respeito pelos direitos de cada um e de todos.
3. Por último, chama-se a atenção para o facto de o n.º 2 do artigo 23.º do Regulamento dos Horários de Trabalho, em vigor no ..., que data de 10.04.1992, não estar totalmente de acordo com a legislação em vigor, no que respeita à exigência do fundamento em situações excepcionais. Desta forma, à luz do disposto no artigo 9.º do Código Civil, sobre interpretação da lei, este normativo deve ser interpretado tendo em conta a unidade do sistema jurídico, as circunstâncias em que a lei foi elaborada e as condições específicas do tempo em que é aplicada, e assim deverá contemplar também e além das referidas situações excepcionais outras como as previstas no artigo 19.º da LPMP e nos artigos 17.º e 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.
4. Em face do que antecede, conclui-se que a exposição de motivos não fundamenta a recusa da pretensão da trabalhadora, do Centro de ..., em razões expressas ligadas ao funcionamento desse centro, nem à impossibilidade de a substituir por esta ser indispensável e neste sentido o requerimento apresentado, em 12.03.2003, pela trabalhadora ... deve ser aceite, e a prestação de trabalho em regime de jornada contínua deverá iniciar-se em 2 de Maio de 2003, pelo período indicado, conforme o pedido aduzido.

### **III - CONCLUSÕES**

- 3.1.** O n.º 2 do artigo 23.º do Regulamento dos Horários de Trabalho, em vigor no ..., que data de 10.04.1992, deve ser interpretado de acordo com as regras ínsitas no artigo 9.º do Código Civil, sobre interpretação da lei, tendo em conta a unidade do sistema jurídico, as circunstâncias em que a lei foi elaborada e as condições específicas do tempo em que é aplicada, e assim deverá contemplar, além das referidas situações excepcionais outras como as previstas no artigo 19.º da LPMP e nos artigos 17.º e 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.
- 3.2.** A exposição de motivos não fundamenta a recusa da pretensão da trabalhadora, do Centro de ..., em razões expressas ligadas ao funcionamento desse Centro, nem à impossibilidade de a substituir por esta ser indispensável e neste sentido o requerimento apresentado, em 12.03.2003, pela trabalhadora ... deve ser aceite, e a prestação de trabalho em regime de jornada contínua deverá iniciar-se em 2 de Maio de 2003, pelo período indicado.

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