

## PARECER N.º 8/CITE/2004

**ASSUNTO:** Trabalho em regime de jornada contínua prestado pela funcionária ..., na ...  
Processo n.º 62/2003

### I - OBJECTO

- 1 Em 02/10/03, a CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, tomou conhecimento, através de ofício enviado pelo SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública, de que à funcionária ... da citada ..., foi revogado o regime de trabalho em jornada contínua que vinha praticando desde 30 de Maio de 1996.
- 2 Juntamente com o citado ofício, esta Comissão recebeu exposição da trabalhadora dirigida à Presidente da CITE na qual narra os factos que são objecto do presente parecer, de cópia do despacho proferido pelo ... que revogou o regime de trabalho em jornada contínua à interessada, de cópia de requerimento, referente ao plano de férias da trabalhadora, "... onde se encontra exarado o despacho de indeferimento do ..., datado de 09 de Julho de 2003, de cópia de requerimento apresentado pela trabalhadora solicitando a manutenção do regime de horário de trabalho que detinha desde 30 de Maio de 1996, de cópia do despacho exarado em 09 de Setembro de 2003, pelo ... sobre o requerimento da trabalhadora, datado de 9 de Setembro de 2003 e de cópia de relatório médico elaborado pela Dra. ..., do Centro de Saúde da ..., datado de 15 de Setembro de 2003.
- 3 Da exposição da mencionada funcionária dirigida à Presidente da CITE, consta em síntese o seguinte:  
"A expoente beneficiava, desde 1996, do regime de horário de jornada contínua em virtude da necessidade de acompanhamento da sua filha menor".  
"... em 19 de Maio de 2003, foi-lhe revogada tal concessão conforme despacho que se junta ...".  
  
Este despacho, nos termos do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, não foi precedido de parecer da Comissão ...".  
"... a expoente tem vindo a ver negadas todas as suas pretensões que visem permitir que

possa acompanhar os seus filhos menores, sendo que um deles, de 2 anos de idade, sofre de uma grave doença respiratória ...”, conforme documento que junta.

1. Segundo o despacho que revogou a concessão à trabalhadora, proferido em 19 de Maio de 2003 pelo ..., a autorização à trabalhadora para praticar horário de trabalho em regime de jornada contínua, “... teve como pressuposto o facto de ser muito reduzido o número de funcionários a beneficiar desse regime e os efectivos então existentes”.

Do mencionado despacho consta ainda que, caso se verificasse a apresentação de novos requerimentos por parte dos trabalhadores, “... no caso de serem deferidos, agravaria a situação de carência de efectivos e provocaria a sobrecarga, em trabalho, dos funcionários não abrangidos por esse regime ...”, obrigando a repensar “... a decisão a tomar para casos futuros e, também, por uma questão de harmonização de critérios, a rever a decisão em relação aos quais já beneficiam desse regime.

Mais se refere que, de acordo com “... o disposto no acórdão do STA, 1.<sup>a</sup> sec/3.<sup>a</sup> sub, de 2002-01-10, P<sup>a</sup> 36175, -“O direito à flexibilidade de horário de trabalho previsto no art.º 19.º do Decreto-Lei n.º 135/85, ... (actualmente art.º 20.º do Decreto-Lei n.º 194/96, de 16.10), não obriga a administração a deferir, a todo o preço, as pretensões relativas ao horário de trabalho dos trabalhadores com filhos a cargo de idade inferior a doze anos, mas sim a fixar horários com a necessária flexibilidade e ajustados, na medida do possível, ao acompanhamento dos mesmos, sem prejuízo do cumprimento da duração semanal do trabalho e com observância dos princípios previstos na lei geral”.

Do mencionado despacho consta ainda que, após a concordância da Chefe de Divisão a trabalhadora poderá “... requerer que, até ao fim do ano, ao abrigo do disposto no art.º 20.º do Decreto-Lei n.º 194/96, de 16 de Outubro, um horário ajustado às necessidades para acompanhamento dos filhos, mas que satisfaça o cumprimento das 35 horas semanais com um mínimo de 6 horas diárias e também, no caso das carreiras de inspecção, a disponibilidade permanente legalmente exigida, podendo o requerimento ser objecto de renovação anual ...”.

2. Face ao teor do citado despacho, como supra se referiu, a trabalhadora dirigiu uma exposição ao autor do acto, em 04 de Setembro de 2003, na qual referiu os fundamentos pelos quais se deveria manter a trabalhar em regime de jornada contínua, designadamente por ser mãe de dois filhos menores de 12 anos (2 e 11 anos de idade) e residir longe do seu local de trabalho, perdendo cerca de cinco horas por dia em transportes.

No final da referida exposição a trabalhadora acrescenta ainda que “... tem exercido as suas funções que lhe têm sido adstritas, ao longo da sua carreira, com elevados padrões de qualidade e zelo, pelo que a manutenção do regime de horário em jornada contínua em nada prejudicará aquele desempenho”.

3. Sobre a exposição da trabalhadora recaiu um despacho exarado em 09 de Setembro, pelo ..., cujo conteúdo se transcreve:

“Indefiro. A conduta da funcionária, bem patente pelo elevado n.º de faltas dadas nos últimos anos contraria completamente o referido no penúltimo parágrafo.

Continuará a haver toda abertura por parte da Direcção para o acordo quanto a um horário flexível desde que cumpra 35 horas semanais”.

A funcionária antes de qualquer requerimento relativo a benefícios deveria ponderar o seu comportamento.

Funcionários destes em nada abonam os Serviços Públicos”.

4. Em resposta ao despacho exarado em 09 de Setembro, pelo ..., a trabalhadora apresentou uma exposição dirigida ao autor do acto, em 29 de Setembro de 2003, na qual refere que a revogação da concessão da autorização para a prática de horário de trabalho em regime de jornada contínua padece de vício de forma, devido a não ter sido cumprido o art.º 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, e que a sua retirada representa dificuldades acrescidas no que diz respeito ao acompanhamento dos seus filhos menores. Referindo que as faltas ao serviço sempre foram justificadas e que se devem ao facto de ter que prestar assistência ao filho menor de dois anos que padece de doença respiratória grave, encontrando-se sem qualquer tipo de apoio familiar que permita ir levar e buscar os filhos à escola, para além de se encontrar com uma grande depressão devido a toda esta situação.

5. Sobre a exposição da trabalhadora recaiu um despacho exarado em 01 de Outubro, pelo ..., cujo conteúdo se transcreve:

“Mantenho o despacho anterior de indeferimento

Lamenta-se que uma funcionária com os antecedentes desta, a falta de brio profissional, a constante ausência, a incompetência para o desempenho das funções inerentes à categoria que detém, tente por todos os meios beneficiar das condições que ultrapassam as que a legislação em vigor lhe conferem.

Dispensso-me de comentários, mas a realidade é que a requerente é o paradigma dos que não

devem ser os funcionários públicos”.

- 4 Em 07 de Outubro de 2003, a CITE enviou uma comunicação escrita ao ..., na qual expôs a situação apresentada pela direcção do Sindicato e deu disso conhecimento àquela estrutura representativa.
- 5 Em 10 de Novembro de 2003, os serviços da CITE receberam um ofício do ... acompanhado de parte da documentação referida no ponto **2.2.** do presente parecer ..., informando da intenção de manter revogada a concessão da autorização para a prática de horário de trabalho em regime de jornada contínua à trabalhadora e que lhe foi “... facultada a escolha de um horário flexível, desde que cumprisse as 35 horas semanais, por forma a que pudesse compatibilizar a sua actividade profissional com a vida familiar”.
- 6 Em 17 de Novembro de 2003, a CITE enviou um ofício à direcção do SINTAP, no qual informou o entendimento da ... sobre a matéria e solicitou comunicação sobre a eventual possibilidade de a trabalhadora e a ... acordarem quanto ao regime de trabalho a praticar.
- 7 Em 28 de Novembro de 2003, os serviços da CITE receberam um ofício da direcção do SINTAP informando que “... só mediante uma redução de horário como a que resulta do regime da jornada contínua lhe permite conciliar a sua vida familiar com a profissional”, e que “... quanto muito aceitaria o estabelecido no art.º 21.º do Decreto-Lei n.º 194/96, de 16.10”.

## **II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 1 A maternidade e a paternidade são valores sociais eminentes a proteger pela Sociedade e pelo Estado, merecendo protecção constitucional nos termos do art.º 68.º n.ºs 1 e 2 da Constituição da República Portuguesa.

Com a 4.ª revisão constitucional ocorrida em 1997, passou a estar consagrado na alínea b) do n.º 1 do art.º 59.º, no capítulo I do título III, da parte I - Direitos fundamentais - 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”.

Como forma de concretizar estes princípios constitucionais, a Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade - Lei n.º 4/84, de 05 de Abril, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 70/2000, de 04 de Maio, veio consagrar no seu art.º 19.º o direito dos pais trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos a trabalhar em horário reduzido ou flexível em condições a regulamentar.

No que diz respeito ao sector público, a regulamentação do citado direito consta do Decreto-Lei n.º 194/96, de 16 de Outubro, nomeadamente do art.º 20.º que dispõe que “Aos trabalhadores com filhos, adoptandos, adoptados ou filhos do cônjuge a cargo que tenham idade inferior a 12 anos (...), devem os serviços e organismos fixar, a requerimento do interessado, sem prejuízo do cumprimento da duração semanal do trabalho e com observância do previsto na lei geral, horários com a necessária flexibilidade e ajustados, na medida do possível, ao acompanhamento daqueles”.

Por sua vez, o art.º 22.º refere ainda que “1 - O disposto nos artigos 19.º e 20.º será aplicado de forma a que não seja perturbado o normal funcionamento dos serviços, mediante acordo entre o dirigente e os trabalhadores interessados”.

“2 - Sempre que o número das pretensões para a utilização das facilidades de horários se revelar manifesta e comprovadamente comprometedor do normal funcionamento do serviços ou organismos, fixar-se-ão, pelo processo previsto no n.º 1 deste artigo, o número e condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas”.

Por outro lado, o Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de Agosto - diploma que estabelece as regras e princípios em matéria de duração e horário de trabalho na Administração Pública, estabelece no art.º 19.º, n.ºs 2 e 3 e no art.º 22.º, n.º 2, que:

Art.º 19.º, n.º 2: “A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora, a fixar na regulamentação a que se refere o n.º 2 do art.º 6.º”.

“3- A jornada contínua pode ser adoptada nos casos previstos no art.º 22.º e em casos excepcionais devidamente fundamentados”.

Art.º 22.º, n.º 2 “De igual modo, aos funcionários e agentes com descendentes ou afins na linha recta descendente, adoptandos ou adotados a cargo, com idade inferior a 12 anos (...) devem ser fixados, nos termos do art.º 15.º da Lei n.º 4/84, de 05 de Abril, (...) (a redacção

actual da Lei n.º 4/84, de 05 de Abril, consta do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 04 de Maio) horários de trabalho ajustados, na medida do possível, ao acompanhamento dos mesmos.”

Em face da legislação citada, não restam dúvidas que os trabalhadores funcionários públicos têm direito a praticar horários de trabalho ajustados ao acompanhamento dos menores de 12 anos que estejam a seu cargo, nomeadamente a efectuar a sua prestação de trabalho em regime de jornada contínua, podendo o dirigente máximo do serviço fixar através de regulamento interno, as modalidades de prestação de trabalho e horários mais adequados, tendo em conta os princípios enunciados no art.º 22.º do Decreto-Lei n.º 194796, de 16 de Outubro.

O actual Regulamento do Horário de Trabalho na ..., que é anterior aos diplomas legais anteriormente mencionados, não prevê a modalidade de prestação de trabalho em regime de jornada contínua, apenas prevendo a modalidade de horário de trabalho em horário flexível e outras. O trabalho em regime de jornada contínua constitui, porém, uma modalidade de trabalho em regime do horário flexível.

A interessada, tendo em conta que é mãe de uma filha menor de 12 anos de idade, requereu autorização à ... para efectuar a sua prestação de serviço em regime de jornada contínua, pretensão essa que foi deferida, tendo tal direito sido exercido até 01 de Junho de 2003, data em que, por despacho do ... lhe foi revogada a concessão da prática desse regime de trabalho.

De acordo com o estabelecido no Decreto-Lei n.º 194/96, de 16 de Outubro, designadamente no n.º 2 do art.º 22.º, o exercício do direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível para acompanhamento de filhos menores de 12 anos só pode ser recusado com o fundamento de que a utilização das facilidades de horários se revelam manifesta e comprovadamente comprometedoras do normal funcionamento dos serviços ou organismos.

Assim sendo, e tendo em consideração a doutrina constante do Parecer n.º 41/CITE/2003, afigura-se contrária à lei a revogação da prestação de serviço em regime de jornada contínua, com base na situação hipotética de que “A apresentação de novos requerimentos

no mesmo sentido que, no caso de serem deferidos, agravaria a situação de carência de efectivos e provocaria a sobrecarga, em trabalho, dos funcionários não abrangidos por esse regime, obriga a repensar a decisão a tomar para casos futuros e, também, por uma questão de harmonização de critérios, a rever a decisão em relação aos que já beneficiam desse regime”, dado o estabelecido na alínea b) do n.º 1 do art.º 140.º do Código do Procedimento Administrativo.

- 2 Relativamente à questão suscitada pela trabalhadora, que se prende com o facto de a ... não poder revogar a concessão da prática de regime de trabalho em jornada contínua sem o pedido de parecer prévio da CITE, é de salientar que, ainda que não conste do Decreto-Lei n.º 194/96, de 16 de Outubro, a obrigação de as entidades públicas solicitarem o mencionado parecer, a Comissão já se pronunciou sobre esta questão no Parecer n.º 40/CITE/2000, referindo no seu ponto **3.1.** o que se transcreve: “Em face dos princípios constitucionais e legais da igualdade, da conciliação da actividade profissional com a vida familiar, da protecção da sociedade e do Estado na realização da insubstituível acção dos pais e das mães em relação aos seus filhos, deve aplicar-se o regime consagrado nos n.ºs 2 e 6 do art.º 17.º e n.º 8 do art.º 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, aos trabalhadores da Administração Pública, por se tratar de uma garantia acrescida na efectivação dos seus direitos ao trabalho a tempo parcial, à jornada contínua e ao horário flexível, que não se encontra prevista na actual regulamentação da Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade para o sector público”.

Em suma, sempre que esteja em causa a recusa de uma jornada contínua ou outra modalidade de regime prevista na Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade, deve a entidade onde a trabalhadora/o presta serviço dar cumprimento ao disposto nos n.ºs 2 e 6 do art.º 17.º e n.º 8 do art.º 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, em consequência do estipulado no n.º 1 do art.º 13.º da Constituição da República Portuguesa.

### **III - CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao disposto no n.º 1 do art.º 13.º da Constituição da República Portuguesa, e ao disposto no n.º 1 do art.º 22.º do Decreto-Lei n.º 191/96, de 16 de Outubro, a CITE recomenda à ...:

Que repondere a decisão de revogar a autorização concedida à trabalhadora ..., para praticar horário de trabalho em regime de jornada contínua, sem prejuízo de esta vir a cumprir as 35 horas semanais a que se encontra obrigada, salvo se outro regime for acordado entre as partes.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 1 DE MARÇO DE 2004**