

## **PARECER N.º 13/CITE/2004**

**Assunto:** Parecer nos termos do n.º 2 do artigo 17.º e do n.º 8 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho  
Processo n.º 11/2004

### **I - OBJECTO**

- 1.1.** A CITE recebeu, em 22 de Março de 2004, um pedido de parecer nos termos referidos em epígrafe, relativo à intenção, por parte do ..., de recusar a pretensão da trabalhadora ..., técnica superior, a exercer funções no Centro ..., para trabalhar em regime de jornada contínua.
- 1.2.** O pedido de parecer vem instruído, pelo ..., de acordo com o previsto na alínea b) do n.º 3 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.
- 1.3.** Mediante requerimento dirigido ao Delegado Regional de ..., em 25 de Fevereiro de 2004, a trabalhadora solicitou autorização para passar a trabalhar em regime de jornada contínua a partir de 25 de Março de 2004, pelo período de sete anos, das 9h30m às 15h30m, com base na necessidade de “acompanhar devidamente o crescimento e formação do seu filho”, nascido em 8 de Fevereiro de 2003, e informando que, “diariamente o leva e vai buscar ao infantário e o acompanha às consultas médicas por impossibilidade do seu marido e pai do menor o fazer (e) ... que mora em ... e ... são por demais conhecidas as dificuldades que os moradores daquela zona têm em se deslocar nas horas de ponta”.  
A trabalhadora declara, sob compromisso de honra, “que o seu marido e progenitor do menor seu filho, desempenha actividade profissional”.
- 1.4.** O Director do Centro ... emitiu parecer negativo ao aludido requerimento da trabalhadora, alegando, designadamente, “que o regime de jornada contínua, (...), deverá pressupor o reconhecimento de um regime de excepção, aplicável consoante cada situação, (...), (que) da ... exposição não resulta de carácter excepcional o facto de uma mãe levar o seu filho ao Infantário, bem como a consultas médicas (mas), parece-nos de relevar a questão do tempo de percurso despendido pela requerente, entre a sua casa e o trabalho”.

Salienta ainda o Director do Centro ... que a trabalhadora não apresentou qualquer justificação para o pedido de sete anos que solicitou e contrapõe que, caso venha a resultar uma decisão favorável à requerente, a situação deverá ser revista anualmente, “por forma a aferir da manutenção das situações que deram origem ao pedido de jornada contínua”.

O Director do Centro ... alega ainda que o referido serviço “já tem duas Conselheiras de Orientação Profissional em regime de jornada contínua, das 9.00 às 15.00H, com óbvios reflexos sobre a produtividade do Centro” e que “a razão da existência dos Centros ... são os seus utentes, nomeadamente os desempregados e não os funcionários que lá prestam serviço”, acrescentando que “são estes utentes que diariamente solicitam o melhor do nosso esforço e que necessitam de respostas ao nosso melhor nível”, sendo “bem possível que deixar um posto de trabalho durante o horário de funcionamento traga alguma vantagem ao funcionário que dela beneficia, o mesmo não se (podendo) dizer certamente dos utentes deste serviço”.

Aduz ainda o Director do Centro que “a aplicação de jornada contínua a funcionários que prestam serviço numa unidade orgânica de reduzida dimensão e com horário de abertura ao público definida, obriga inexoravelmente a uma redistribuição de tarefas por outros funcionários” e que “só o reforço dos recursos humanos numa proporção equivalente, pode evitar sobrecarga dos outros funcionários, prejuízos para o serviço e para os utentes”.

- 1.5. Segundo informação do Director do Departamento de Recursos Humanos do ..., a trabalhadora tomou conhecimento da exposição de motivos que fundamenta a intenção de recusa do ..., em 9 de Março p.p., pessoalmente, e por ofício, que lhe foi enviado em 10 de Março p.p., não tendo apresentado resposta à exposição de motivos daquela entidade.

## **II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1. Dispõe o n.º 1 do artigo 19.º do o anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, que “os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível em condições a regulamentar”.

No que se refere às relações de trabalho no âmbito do sector privado, as condições legais que permitem a efectivação do direito são as que constam do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, competindo à CITE, nos termos do artigo 17.º, emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa por parte da entidade empregadora em conceder autorização ao

trabalhador que requeira a prestação de trabalho a tempo parcial, em jornada contínua ou horário flexível.

**2.2.** É neste contexto legal que se enquadra o caso *sub judice*.

Desde logo, a trabalhadora é mãe de uma criança menor de 12 anos, o que a levou a solicitar, ao abrigo do artigo 19.º da lei da protecção da maternidade e da paternidade, a passagem ao regime de horário em jornada contínua. Atendendo ao previsto no n.º 7 do artigo 18.º de Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, importa verificar se a trabalhadora demonstrou reunir os requisitos legais que lhe permitam poder, eventualmente, passar a trabalhar em tal regime de horário.

Ora, de acordo com o preceito legal referido, sob a epígrafe *Jornada contínua e horário flexível*, a trabalhadora requereu por escrito e com antecedência de 30 dias a passagem ao regime de trabalho em jornada contínua, indicou o prazo em que pretende praticar o tal horário e declarou, sob compromisso de honra, que o outro progenitor tem actividade profissional. No entanto, a requerente não declarou, sob compromisso de honra, que a criança faz parte do seu agregado familiar, o que deveria ter feito, de acordo o aludido normativo.

**2.3.** Assim, considerando que dos elementos juntos ao processo não é possível retirar com toda a certeza que a criança faz parte do agregado familiar da trabalhadora, a CITE entende que não deve pronunciar-se sobre a questão substancial, designadamente sobre a exposição de motivos apresentada pelo ..., uma vez que a trabalhadora não demonstrou reunir os requisitos que a lei prevê como necessários à aplicação do regime especial previsto no artigo 19.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, regulamentado pelo Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.

### **III - CONCLUSÃO**

**3.1.** Em face do que precede, a CITE não se opõe à intenção de recusa do ... em conceder a prestação de trabalho em jornada contínua a ..., técnica superior, a exercer funções no Centro ..., porque o pedido da trabalhadora não obedece aos requisitos legais.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA**

**CITE REALIZADA EM 5 DE ABRIL DE 2004**