

PARECER .N.º 21/CITE/2004

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 17/2004

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 14.04.2004, a CITE recebeu do Senhor Director do Departamento de Recursos Humanos do ... – CENTRO DE ... um pedido de parecer, “de harmonia com o 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 é Técnica de Emprego a desempenhar funções no Centro de ...
- 1.3.** No seu requerimento, a trabalhadora pretende que lhe seja concedido, a partir de 6 de Junho de 2004, pelo período de três anos a prática do horário de trabalho diário de jornada contínua, das 9.00 horas às 15.00 horas, nos termos do diploma supracitado, com fundamento na necessidade de acompanhar os seus três filhos, com onze meses, cinco e sete anos de idade, uma vez que, naquela data deixará de ter direito ao horário que lhe é concedido para aleitamento.
 - 1.3.1.** A trabalhadora declara, sob compromisso de honra, que os seus três filhos fazem parte do seu agregado familiar e que o seu marido tem actividade profissional.
- 1.4.** Na sua exposição de motivos, o Director do Centro de ... concordou com a informação do Chefe de Serviços, no sentido do indeferimento do requerimento em apreço, embora sublinhe que “a decisão seja qual for terá sempre que passar pela ponderação entre o interesse inegável da trabalhadora e não menos relevante dos serviços a que está adstrita”.
 - 1.4.1.** Em aditamento a esta informação, encontra-se outra com o número de técnicos de emprego que prestam serviço no Centro de ... e as suas principais atribuições.
- 1.5.** A trabalhadora, no uso do direito que a lei lhe confere, contestou os motivos apresentados pelo Centro de ..., frisando que o seu trabalho é feito em equipa.

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 Centro de ... 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 Chefe de Serviços daquele Centro de ... que este “está há bastante tempo a funcionar acima dos limites, situação que facilmente pode provocar (e provoca) a ocorrência de falhas no seu desempenho global”, “embora se reconheça que o indeferimento do pedido efectuado pela trabalhadora lhe causará inconvenientes, também, se dá por certo que o seu deferimento contribui para o agravamento das dificuldades na prestação do serviço público que está cometido a este ...”.
- 2.2.2.** Apesar da redução do tempo de trabalho que implica o horário em jornada contínua previsto no Regulamento de Horários de Trabalho do ... e da fundamentação apresentada na informação n.º ..., de ... de Abril de 2004, que, refira-se, não foi submetida ao princípio do contraditório, não se demonstra suficientemente a existência de razões concretas que, pelo facto de a trabalhadora prestar o seu trabalho em jornada contínua, ponham em causa o funcionamento do Centro, em termos de causa e efeito, pois apenas se invocam razões gerais.
- 2.2.3.** Aliás, 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.

2.2.4. 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 01.04.2004.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE MAIO DE 2004, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA E DA REPRESENTANTE DO MINISTÉRIO DA SEGURANÇA SOCIAL E DO TRABALHO, QUE NÃO É PRESIDENTE, que apresentou a seguinte declaração de voto:

A fundamentação apresentada pelos responsáveis do Centro de ..., no sentido do indeferimento do requerimento desta trabalhadora, baseia-se em razões objectivas e suficientes que concretizam os prejuízos que poderão vir a afectar o bom funcionamento do referido Centro, no caso de um parecer favorável.

Tendo, no entanto, em conta as políticas da família, a conciliação entre a vida familiar e profissional e a justiça do interesse da trabalhadora, considero que deverá ainda ser ponderada a hipótese de um acordo que preveja a adopção de uma prestação de trabalho noutra regime, nomeadamente em horário flexível, a adequar tanto quanto possível aos interesses de ambas as partes.