

## PARECER N.º 23/CITE/2004

**Assunto:** Pedido de parecer prévio à prestação de trabalho em regime de jornada contínua no ..., nos termos do n.º 2 do art.º 17.º e n.º 8.º do art.º 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro  
Processo n.º 20/2004

### I – OBJECTO

- 1.1. A CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – recebeu do Departamento de Recursos Humanos do ..., em 10 de Maio de 2004, um pedido de parecer relativo à decisão sobre o requerimento para trabalho em regime de jornada contínua, apresentado pela trabalhadora ..., Técnica Superior de Emprego, a exercer funções no Centro de ..., ao abrigo do art.º 19.º do Decreto-Lei n.º 70/200, de 04 de Maio, e do art.º 18.º do Decreto-Lei n.º 230/200, de 23 de Setembro, e art.ºs 22.º a 24.º do Regulamento dos Horários de Trabalho, no ...
- 1.2. Do requerimento da trabalhadora, recebido nos serviços do Centro de ..., no dia 16 de Abril de 2003, consta o pedido de autorização para trabalhar em regime de jornada contínua, pelo prazo máximo permitido legalmente, com início em 17 de Maio de 2004, no período compreendido entre as 9h30 e as 15h30, para acompanhamento da filha menor de 14 meses de idade.
- 1.3. Do referido requerimento consta ainda declaração da trabalhadora, sob compromisso de honra, de que a criança faz parte do seu agregado familiar e que o outro progenitor exerce actividade profissional diária em horário flexível, entre as 9h00 e as 20h00, podendo no período entre as 8h00 e as 0h00 ser chamado para prestar trabalho de carácter urgente.
- 1.4. Mais consta do mencionado requerimento que os progenitores da criança residem em ..., e se encontram deslocados sem qualquer estrutura familiar que possa constituir uma alternativa de apoio à menor, e que a trabalhadora inicia o período diário de trabalho, pelas 9h30.
- 1.5. Exarado à margem do requerimento encontra-se manuscrito o seguinte despacho da Senhora Directora do Centro de ...:  
“Após consulta da Sra. Delegada Regional ... atenta a necessidade expressa por esta trabalhadora e acautelando os interesses públicos deste Centro de ..., somos de parecer desfavorável, quanto à pretensão da trabalhadora, com os seguintes fundamentos:  
1. A atribuição do horário pretendido resulta em prejuízo para o normal funcionamento, em termos de organização e gestão de recursos humanos de um centro de dimensões do Centro de ..., onde se

verifica escassez de pessoal, num quadro de aumento do número de inscritos e volume de trabalho, em que o rácio técnico/utentes é dos mais elevados do país;

2. A modalidade de horário solicitada não se coaduna com o horário de funcionamento em vigor no Centro de ..., que decorre das 9h00 às 17h30, tendo em consideração a natureza e exigência da função desta trabalhadora (Técnica Superior de Emprego);

3. Salienta-se existirem no Centro 1 Técnica Administrativa com horário de Jornada Contínua, por motivos de saúde, 1 Técnica de Emprego, com horário diferenciado para apoio a filho com deficiência, 2 Técnicos de Emprego e 1 Técnica Superior de Emprego com horário específico ao abrigo do estatuto de trabalhadora estudante, situação esta que já de si traz dificuldades na organização das escalas de serviço;

4. Em face da realidade descrita, torna-se inviável não só a sua substituição por outros trabalhadores do Centro, como a redução do seu horário de trabalho, que se traduz em menos 22 horas mensais, implicando dificuldades acrescidas ao normal desenvolvimento da actividade do Centro;

5. Acresce referir que a atribuição deste horário a esta trabalhadora cria um precedente, pois pode levar à apresentação de igual pedido por parte de outros trabalhadores, com situações familiares mais complexas, que manifestaram anteriormente a mesma intenção, não chegando a formalizá-la por compreenderem a falta de pessoal vivida neste Centro.

À Consideração Superior”.

Assinado e datado de 2004.04.23

- 1.6.** Da exposição de motivos da Direcção do Departamento de Recursos Humanos, datada de 28 de Abril e recebida pela trabalhadora em 30 de Abril de 2004, (Cfr. cópia do aviso de recepção dos CTT), consta o seguinte:
- 1.7.** Considerando o parecer desfavorável da Senhora Directora do Centro de ..., “... e atendendo a que se torna indispensável a sua prestação ao normal funcionamento do Centro e ainda que, por razões sobejamente conhecidas, não existe a possibilidade de proceder à sua substituição...”, informa-se que é intenção do Instituto recusar a pretensão apresentada pela trabalhadora.
- 1.8.** Em 11 de Maio de 2004, os serviços da CITE contactaram telefonicamente o Departamento de Recursos Humanos do ... e solicitaram informação sobre se a trabalhadora em questão se encontrava abrangida pelo regime jurídico de funcionalismo público ou pelo sector privado, tendo sido obtida informação de que a interessada se encontra abrangida pelo regime jurídico do contrato individual de trabalho.
- 1.9.** Em 05 de Maio de 2004, a trabalhadora em resposta à exposição de motivos da Direcção do Departamento de Recursos Humanos, datada de 28 de Abril de 2004, enviou um fax dirigido ao Senhor Director do Departamento de Recursos Humanos do ..., alegando, em síntese o seguinte:

- 1.10. As funções por si desempenhadas cingem-se ao acompanhamento dos Programas FORDESQ e à Formação Profissional Especial, bem como ao atendimento dos utentes que pretendem ser inscritos no Centro.
- 1.11. No Centro de ..., prestam serviço 3 Técnicos Superiores de Emprego e 7 Técnicos de Emprego, exercendo um funções de coordenação, e dois deles estão indisponíveis para o atendimento de utentes, (um com horário diferenciado para apoio a filho com deficiência e outro com horário específico ao abrigo do estatuto de trabalhador estudante).
- 1.12. Até 15 de Abril de 2004, data na qual deixou de exercer o direito a dispensa para amamentação, nunca se recusou a efectuar a sua prestação de trabalho “até mais tarde e ao fim de semana”, quando o serviço assim o exigiu.
- 1.13. Em 06 de Maio de 2004, os serviços do Departamento de Recursos Humanos do ..., receberam uma comunicação escrita da trabalhadora, datada de 05 de Maio de 2004, na qual é reiterado o constante da resposta à exposição de motivos do DRH do ..., e manifestado o desagrado pelo ofício enviado pelo DRH do ... não fazer qualquer referência aos procedimentos a tomar, bem como quanto aos prazos para reclamar da intenção de recusa, obrigando tais factos a contactar a CITE.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1. Narrados os factos alegados por parte do ..., que, no seu entender, justificam a não autorização da passagem da trabalhadora a regime de trabalho em jornada contínua, e os factos que são alegados pela trabalhadora que, segundo o seu entendimento, justificam que a entidade empregadora defira a sua pretensão, cabe verificar se a citada entidade pode recusar o regime de trabalho em jornada contínua à interessada, face à legislação em vigor.
- 2.2. O direito à conciliação da actividade familiar e profissional, bem como o reconhecimento pela Sociedade e pelo Estado do valor social eminente da maternidade e da paternidade, merecem protecção constitucional de acordo com os art.<sup>os</sup> 59.º n.º 1 alínea b) e 68.º n.º 1 e 2.
- 2.3. É neste sentido que a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, com as alterações e rectificações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 70/2000, de 04 de Maio, refere, no seu art.º 19.º, que os trabalhadores com filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível em condições a regulamentar.
- 2.4. Com base no pressuposto acima referido, e ainda atendendo ao disposto no n.º 2 do art.º 23.º do Regulamento de Horários de Trabalho do ..., norma esta que tem que ser interpretada de modo a conter, não só situações excepcionais, mas também as situações especiais decorrentes da aplicação da

Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade, a trabalhadora requereu, em 16 de Abril de 2004, a passagem a regime de trabalho em jornada contínua tendo, para tal, observado os requisitos a que se refere o n.º 7 do art.º 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.

- 2.5.** No que diz respeito às relações de trabalho no âmbito do sector privado, as mencionadas condições a que se refere o art.º 19.º do Decreto-Lei n.º 70/2000, de 04 de Maio, são as que constam do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, designadamente do n.º 1 e 2 do art.º 17.º e n.º 8 do art.º 18.º do mencionado diploma legal.
- 2.6.** Nos termos do n.º 2 do art.º 17.º do citado Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, norma que é aplicada à presente situação por força do n.º 8 do art.º 18.º do mesmo diploma, visto tratar-se de uma pessoa abrangida pelo contrato individual de trabalho, “a entidade patronal apenas pode recusar a prestação de trabalho ...” 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 ...”.
- Assim:
- 2.7.** No que concerne ao argumento alegado pela Senhora Directora do Centro de ... para a recusa da pretensão da trabalhadora – “A atribuição do horário pretendido resulta em prejuízo para o normal funcionamento, em termos de organização e gestão de recursos humanos de um centro de dimensões do Centro de ..., onde se verifica escassez de pessoal, num quadro de aumento do número de inscritos e volume de trabalho, em que o rácio técnico/utentes é dos mais elevados do país”, não se afigura que tal motivo configure as razões expressas exigidas pelo n.º 2 do art.º 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro. Pois,
- 2.8.** A gestão dos recursos humanos deve prosseguir objectivos que conduzam a uma maior produtividade, através da melhoria da qualidade dos serviços prestados aos utentes, e da satisfação dos trabalhadores, o que se consegue se a estes for assegurado, designadamente, o exercício do direito constitucionalmente consagrado – à conciliação entre a actividade profissional e a vida familiar.
- 2.9.** É sabido que o número de utentes que procuram os Centros de ... aumentou significativamente nos últimos tempos. No entanto, não constam do processo elementos que indiquem a composição do quadro de pessoal do Centro, o aumento do número de desempregados nele inscritos e o volume de trabalho existente. Assim, não é possível, em concreto, apreciar o que é aduzido sobre o prejuízo para o normal funcionamento do Centro pela sua Directora, invocado para recusar a atribuição do horário pretendido pela trabalhadora.
- 2.10.** Para além do mais, nos termos do n.º 9 do art.º 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 Setembro , “... o horário em jornada contínua e o horário flexível ... devem ser elaborados pela entidade

patronal” e, como tal, a entidade empregadora tem o poder de gerir os recursos humanos que tem ao seu serviço tendo sempre em conta as suas necessidades .

- 2.11.** Refira-se, ainda, que o trabalho em regime de jornada contínua consiste na prestação ininterrupta do trabalho, com intervalo não superior a 30 minutos para refeição, o que significa que a trabalhadora poderá assegurar o atendimento ao público, meia hora mais cedo do que o previsto, tendo em conta que o Centro funciona entre as 9h00 e as 17h30, e que os trabalhadores têm um intervalo para almoço de 1h, segundo informação da Chefe de Serviços daquele Centro.
- 2.12.** Acresce que a trabalhadora praticou até 15 de Abril de 2004, um horário compreendido entre as 9h30 e as 15h30, para exercício do direito a dispensas para amamentação.
- 2.13.** Também quando a Senhora Directora do Centro ... afirma que existem “... no Centro 1 Técnica Administrativa com horário de Jornada Contínua, por motivos de saúde, 1 Técnica de Emprego, com horário diferenciado para apoio a filho com deficiência, 2 Técnicos de Emprego e 1 Técnica Superior de Emprego com horário específico ao abrigo do estatuto de trabalhadora estudante, situação esta que já de si traz dificuldades na organização das escalas de serviço”, e que se torna “... inviável não só a sua substituição (da trabalhadora) por outros trabalhadores do Centro, como a redução do seu horário de trabalho, que se traduz em menos 22 horas mensais, implicando dificuldades acrescidas ao normal desenvolvimento da actividade do Centro”, não demonstra, em conformidade com o disposto no n.º 2 do art.º 17 do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, que a concessão do horário de jornada contínua ponha em causa o funcionamento do Centro de ... ou que a trabalhadora não possa ser substituída. Com efeito, não existe qualquer informação concreta nem sobre o ratio entre os utentes e os trabalhadores nem sobre o modo como são organizadas as escalas de serviço dos trabalhadores daquele Centro.
- 2.14.** Acresce ainda o facto de a trabalhadora referir que prestam serviço diariamente no Centro de ... 3 Técnicos Superiores de Emprego e 7 Técnicos de Emprego, sendo que um exerce funções de coordenação e dois estão indisponíveis para o atendimento de utentes. No entanto, desconhecendo a CITE o conteúdo funcional de cada um deles, não é possível aferir se a trabalhadora pode ou não ser substituída, durante o horário por si pretendido.
- 2.15.** Igualmente, a razão invocada de que “... a atribuição deste horário ... cria um precedente ...” que pode levar à apresentação de igual pedido por parte de outros trabalhadores, com situações familiares mais complexas, que manifestaram anteriormente a sua intenção, não chegando a formalizar o pedido por terem compreendido a falta de pessoal que se faz sentir no Centro”, também não colhe, uma vez que não é possível fundamentar a recusa em razões hipotéticas.
- 2.16.** Salienta-se que o direito a trabalhar em regime de jornada contínua constitui um direito dos trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos, ou independentemente da idade, em caso

de filhos deficientes, conforme consta do art.º 19.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 04 de Maio, devendo cada situação ser avaliada casuisticamente, tendo em conta as disposições legais em vigor.

**2.17.** Assim sendo, não parece que o facto de a trabalhadora vir a praticar um horário de trabalho de jornada contínua impeça ou dificulte o conjunto de actividades a desenvolver pelo Centro de ...

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao que antecede, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, emite parecer desfavorável à recusa do ... em autorizar a prestação e trabalho em regime de jornada contínua, conforme solicitado, em 16 de Abril de 2004, pela trabalhadora ...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DO DIA 27 DE MAIO DE 2004, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DO MINISTÉRIO DA SEGURANÇA SOCIAL E DO TRABALHO, QUE NÃO É PRESIDENTE, E CUJA DECLARAÇÃO DE VOTO SE TRANSCREVE: “Considero a fundamentação apresentada pelo ... suficiente para a emissão de parecer desfavorável à pretensão desta trabalhadora.**

**Tendo, no entanto, em conta, as políticas da família, a conciliação entre a actividade familiar e profissional e a justeza do interesse da trabalhadora, considero que se deva prever, logo que possível, a reorganização das actividades dos Recursos Humanos do Centro, de forma a respeitar princípios constitucionais fundamentais”.**