

PARECER N.º 29/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 23/2004

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 27.05.2004, a CITE recebeu do Senhor Director do Departamento de Recursos Humanos do ... – CENTRO ... um pedido de parecer, “no cumprimento do 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 Superior de Emprego a desempenhar funções no Centro ...
- 1.3.** No seu requerimento, a trabalhadora pretende que lhe seja concedida “a prestação de trabalho em jornada contínua, no período da manhã, pelo período de um ano, com base na lei da protecção da maternidade e da paternidade”, para “acompanhamento e protecção do seu filho ..., de 11 meses de idade”, uma vez que tem de percorrer diariamente uma distância de 150 Km para ir e vir do seu local de trabalho.
 - 1.3.1.** A trabalhadora declara sob compromisso de honra que o seu filho faz parte do seu agregado familiar e que o seu marido tem actividade profissional.
- 1.4.** Na sua exposição de motivos, a Directora do Centro ... refere, nomeadamente, que, desde finais de 2002, existe um défice de Técnicos de Emprego, trabalhando no Centro apenas dois.
 - 1.4.1.** Acrescenta a Directora daquele Centro ..., que “a situação é deveras gravosa, pois para além de 4 concelhos da sua área de intervenção, possui dois Balcões de Atendimento semanais em ... e ... e três UNIVA’S (... ,... e ...) que obrigam a constantes deslocações dos técnicos, ocasionando situações de ruptura no atendimento do Centro”.

1.4.2. Em conclusão, a Directora do Centro ... é de parecer desfavorável à requerida prestação de trabalho em jornada contínua.

1.5. A trabalhadora não apresentou a sua apreciação escrita sobre a referida exposição de motivos.

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 a Directora do Centro ... 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. A Directora do Centro ... invoca dificuldades a nível dos recursos humanos, mas não especifica, tendo em conta as funções desempenhadas pela trabalhadora requerente, quais as razões concretas, que, pelo facto de a trabalhadora prestar o seu trabalho em jornada contínua, põem em causa o funcionamento do Centro.

2.2.2. A Directora do referido Centro ..., também, não refere que, apesar da redução do tempo de trabalho que implica o horário em jornada contínua previsto no Regulamento de Horários de Trabalho do ..., seja sequer necessário substituir a trabalhadora.

2.2.3. É de salientar que, a prestação do trabalho em jornada contínua pode permitir equacionar a abertura do Centro à hora de almoço, tal como parece pretender a sua Directora, até porque os horários em jornada contínua devem ser elaborados pela entidade patronal, nos termos do n.º 9 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, no cumprimento 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, em virtude do regime estabelecido pelos artigos 17.º e 18.º do citado Decreto-Lei n.º 230/2000, ser um corolário deste princípio constitucional, que tem de ser respeitado.

2.2.4. 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.

2.2.5. 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 03.05.2004. Note-se que os horários em jornada contínua devem ser elaborados pela entidade patronal, nos termos do n.º 9 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, no cumprimento 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, em virtude de o regime estabelecido pelos artigos 17.º e 18.º do citado Decreto-Lei n.º 230/2000 ser um corolário deste princípio constitucional, que tem de ser respeitado.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE JUNHO DE 2004, COM O VOTO CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA