

PARECER N.º 30/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 25/2004

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 31.05.2004, a CITE recebeu do Senhor Director do Departamento de Recursos Humanos do ... – CENTRO ... um pedido de parecer, “em 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 tem a categoria profissional de Técnico Superior e desempenha funções no Centro ...
- 1.3.** No seu requerimento, a trabalhadora pretende que lhe seja concedida “a renovação do regime de jornada contínua (mantendo-se a situação exposta no requerimento do ano anterior, autorizado com início a 9 de Junho de 2003, pelo período de 1 ano), a partir de 10 de Junho de 2004 e durante um ano, praticando o horário das 10.00h às 16.00h, em virtude de prestar assistência ao seu filho ..., de 2 anos de idade, em tratamento de insónia infantil, desde os 11 meses de idade, que implica, por parte deste, aprendizagem das rotinas do sono nocturno.
- 1.4.** 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.
- 1.5.** Na sua exposição de motivos, a Directora do Centro ... refere que “as tarefas afectas aos Centros ... são incompatíveis com a redução dos horários de trabalho a praticar pelos técnicos, pelo que não concordo com a renovação do regime de jornada contínua, conforme solicitado”.
- 1.6.** A trabalhadora, no uso do direito que a lei lhe confere, contestou as razões apresentadas pela Directora do Centro ...

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.** Efectivamente, as razões apresentadas pela Directora do aludido Centro ... não se referem especificamente a qualquer razão concreta que, pelo facto de a trabalhadora continuar a prestar o seu trabalho no regime de jornada contínua, ponha 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.** 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 10.05.2004. 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 deve ser respeitado.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE
25 DE JUNHO DE 2004**