



COMUNICADO | Nº 13/2014 | **A TODOS OS TRABALHADORES** | 31/07/2014

JORNADA CONTÍNUA E ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

A Lei 35/2014, <https://dre.pt/pdf1sdip/2014/06/11700/0322003304.pdf>, prevê no seu artigo 114º, ser a Jornada Contínua aplicável em “*casos excecionais devidamente fundamentados*”.

O STI elaborou uma minuta, já distribuída por todos os trabalhadores da AT para que, quem se enquadre no referido articulado, o possa requerer.

Informamos ainda que o Acordo Coletivo de Trabalho que está em fase de “conciliação” com a Administração visa, entre outras coisas, estender essa possibilidade a todos os colegas e não só àqueles que cumpram as condições ora legisladas.

A imensidão de pedidos de esclarecimento sobre esta matéria que temos recebido mostra como foi correta a nossa opção de, indo de encontro aos anseios dos trabalhadores, negociarmos um ACT que possibilite melhores condições de trabalho a todos.

A realidade é só uma. O aumento do horário de trabalho, de forma inconstitucional, como medida de retaliação e não de governação, foi desastroso. Sê-lo-ia em qualquer empresa. Sê-lo-ia em qualquer Serviço Público. Foi inconsequente, desmotivou os trabalhadores, cria problemas familiares de vária ordem e aumenta os problemas de saúde, que surgem nos trabalhadores, por verem acrescida a carga laboral.

Aproveitamos para relembrar que na Direção Regional dos Assuntos Fiscais da Região Autónoma da Madeira, foi já assinado um ACT que abrange os colegas daquela região autónoma (afetos à DRAF) e que os mesmos estão já a praticar o horário das 35 horas semanais.

Não perdemos a esperança. Acreditamos que o Governo, através do ACT, vai minimizar o erro, e tudo faremos para que, de facto, os trabalhadores da AT tenham uma profissão que lhes permita viver, não só para a nobre luta que travam contra a fraude e evasão fiscal, que é nuclear para o Estado Português, mas também para a família, para os mais velhos, para as crianças, para as causas solidárias, para o desporto, para a cultura e para tudo o que torna a existência mais digna.

Em anexo segue uma FAQ, com perguntas que nos foram chegando por parte de colegas relacionadas com a Jornada Contínua.

STI – TÃO FORTE QUANTO TU QUISERES!

Saudações Sindicais

A Direção Nacional.

Perguntas frequentes sobre o novo regime da jornada contínua, realizadas aos Serviços Jurídicos:

1 - A concessão de horário na modalidade de jornada contínua, carece de parecer prévio do chefe do serviço?

- A concessão da jornada contínua depende, em certa medida, da análise da conveniência ou não para o serviço da prática do horário proposto pelo trabalhador, pelo que, no âmbito da instrução deste género de pedidos, é procedimento habitual da AT solicitar parecer/informação ao chefe do serviço sobre a conveniência ou não da adoção daquele horário por parte do trabalhador, sendo também habitual (apesar de não ser obrigatório) a AT decidir em consonância com o parecer dado pelo chefe do serviço.

2 - Como se procede à fixação de um horário em regime de jornada contínua?

- No âmbito da fixação do horário em regime de jornada contínua o trabalhador terá sempre de prestar, no mínimo, 7 horas de trabalho por dia, onde se inclui um período de descanso que nunca poderá ser superior a 30 minutos;
- A jornada contínua deverá ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia, sendo que o tempo máximo de trabalho seguido não poderá ter uma duração superior a cinco horas;
- Exemplos de casos concretos. A administração aceita a jornada continua e a redução de 1 hora. O colega entra às 9h, almoça das 13 às 13.30 e sai às 16 (sete horas de continuo); A administração aceita a jornada continua mas não a redução de 1 hora. O colega entra às 9h, almoça das 13 às 13.30 e sai às 17 (oito horas de continuo).

3 - Para requerer a aplicação do disposto no artigo 114º da Lei n.º 35/2014, de 20.07, basta invocar uma das alíneas constantes do seu n.º 3?

- Na medida em que, de acordo com o preceito legal em causa, a jornada contínua pode ser concedida em casos excepcionais, *“devidamente fundamentados”*, designadamente, e por exemplo, no caso de trabalhador com filhos menores de 12 anos de idade, à cautela, para além de invocar o facto de ter um filho menor de 12 anos, aconselha-se a que os trabalhadores justifiquem em que medida necessitam de praticar essa modalidade de horário.

4 - Posso requerer a fixação do horário de trabalho em jornada contínua, ao abrigo da alínea a) do n.º 3 do artigo 114º da Lei n.º 35/2014, de 20.07, no caso de o meu filho(a) já ter completado 12 anos de idade?

- Não. Conforme resulta diretamente da letra da alínea a) do n.º 3 do artigo 114º da LGTFP, apenas deverão ser considerados os casos de filhos até 12 anos de idade, não tendo o legislador efetuado qualquer ressalva.

5 - Para onde deve o requerimento ser enviado?

- Deve ser remetido por carta registada com AR para o DG, na morada indicada na minuta que remetemos anteriormente dando, conhecimento ao superior hierárquico. Aliás, neste ponto, o prévio conhecimento do superior hierárquico e eventual concertação de posições, pode ser decisivo para o deferimento do pedido.