

PARECER N.º 59/CITE/2003

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 65/2003

I - OBJECTO

- 1.1.** Em 31.10.2003, a CITE recebeu do Senhor Director do Departamento de Recursos Humanos do ... - CENTRO DE ..., 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 desempenha funções de Técnica Superior na Equipa de Apoio Técnico do Centro de ... de ...
- 1.3.** No seu requerimento, a trabalhadora pretende que lhe seja concedida “autorização para o exercício das suas funções em regime de jornada contínua”, com base no artigo 19.º da Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade, publicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, no artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, e nos artigos 22.º e 24.º do Regulamento dos Horários de Trabalho do ...
- 1.3.1.** A trabalhadora justifica o pedido pelo facto de “ter um filho com 22 meses de idade, que frequenta a creche, necessitando de o ir buscar e acompanhar em actividades de interesse para o seu desenvolvimento, como aulas de natação” e pelo facto de “viver a 30 Km de distância do seu local de trabalho, fazendo o horário de trabalho normal não teria possibilidades de ir buscar o seu filho à creche, nem tem ninguém que o possa

fazer por si.”

- 1.3.2.** Em face do exposto, a trabalhadora pretende entrar às 10 horas e sair às 16 horas, “por um período de 12 meses, disponibilizando-se em assegurar a coordenação das acções do Programa Portugal Acolhe, para além do horário”.
- 1.3.3.** A trabalhadora “declara sob compromisso de honra, que o seu cônjuge não pode beneficiar do regime de jornada contínua, previsto na Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade, para acompanhamento do seu filho, ..., que faz parte do seu agregado familiar, por desempenhar funções numa empresa, (... - ...), onde não é possível sair antes das 20 horas”.
- 1.4.** O Director do Centro de ...de ... é de “parecer desfavorável ao deferimento do pedido da trabalhadora”, fundamentalmente, com base na previsão de “um incremento da actividade do Centro durante o próximo ano” e na possibilidade de abrir “um precedente na vida do Centro, dado que existem mais trabalhadoras com filhos com idade inferior a 12 anos de idade e nenhuma, até à presente data, solicitou ou usufrui deste direito. A concessão deste direito causaria com grande probabilidade, uma afluência de pedidos similares, criando graves dificuldades e transtornos ao normal funcionamento da actividade do Centro”.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** Antes demais, importa corrigir o erro de interpretação cometido no parecer do Director do Centro de ... de ..., segundo o qual “a trabalhadora invoca o disposto no artigo 19.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, na redacção actual de republicação anexa ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio. Este articulado legal dispõe sobre o trabalho a tempo parcial e horário flexível, situação que não corresponde ao presente pedido. Pretende a Trabalhadora requerente articular este pedido com o disposto no artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro. Este articulado, por sua vez, diz que esta “possibilidade de trabalhar em jornada contínua ou horário flexível” se faz nos termos do artigo 19.º do mesmo diploma legal. O artigo 19.º refere explicitamente que se trata de “redução do período normal de trabalho para assistência a menor com

deficiência ou ...”.

- 2.1.1.** Ora, o que se estabelece no citado artigo 18.º n.º 1 do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, é substancialmente diferente, pois “a possibilidade de trabalhar em jornada contínua ou horário flexível, nos termos do artigo 19.º da lei da protecção da maternidade e da paternidade (que é a que está publicada no anexo ao referido Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e não o Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro), pode ser exercida por qualquer dos progenitores ou adoptantes, ou por ambos”.
- 2.1.2.** Tem, pois, razão a trabalhadora, que conjugou bem os referidos artigos 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, e 19.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, na redacção do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, segundo o qual “os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível em condições a regulamentar”.
- 2.2.** Verifica-se, também, no citado parecer do Director do Centro de ... de ..., a imposição de um prazo inferior ao legal para apreciação escrita da trabalhadora sobre a exposição de motivos, o que viola o prazo de 5 dias estabelecido no artigo 17.º n.º 2, alínea a) do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, tendo ficado cerceado aquele direito da trabalhadora.
- 2.3.** Relativamente à questão substancial, o artigo 18.º n.º 8 do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, estabelece que “à passagem a jornada contínua ou a horário flexível é aplicável o disposto nos n.ºs 2 a 6 do artigo anterior”.
- 2.3.1.** 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”.
- 2.4.** Ora, vejamos se a presente recusa da prestação de trabalho em jornada contínua se

fundamenta em razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

- 2.4.1.** Efectivamente, o Director do Centro de ... de ... fundamenta a recusa da prestação de trabalho em jornada contínua, não em razões expressas ligadas ao funcionamento do Centro ou à impossibilidade de substituir o trabalhador, mas na previsão de “um incremento da actividade do Centro durante o próximo ano” e na possibilidade de abrir “um precedente na vida do Centro, dado que existem mais trabalhadoras com filhos com idade inferior a 12 anos de idade e nenhuma, até à presente data, solicitou ou usufrui deste direito”.
- 2.5.** Ora, 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 em jornada contínua, a tempo parcial ou em horário flexível e a excepção a sua recusa, com fundamento nas razões referidas em **2.2.1.**, sendo, neste caso, a entidade patronal obrigada a obter parecer prévio favorável desta Comissão.
- 2.6.** De facto, a trabalhadora preenche os requisitos necessários ao exercício do seu direito à prestação de trabalho em jornada contínua, pois tem um filho menor de 22 meses de idade, tendo declarado sob compromisso de honra que o seu cônjuge tem actividade profissional, nos termos do n.º 7 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.
- 2.7.** No que concerne ao horário de trabalho, deve este ser elaborado pela entidade patronal, nos termos do n.º 9 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, tendo em atenção o princípio constitucional da conciliação da actividade

profissional com a vida familiar, acima referido.

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 ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 24 DE NOVEMBRO DE 2003, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DO MINISTÉRIO DA SEGURANÇA SOCIAL E DO TRABALHO QUE NÃO É PRESIDENTE