

PARECER N.º 25/CITE/2000

Assunto:..., telefonista da Associação ..., que tem um filho deficiente, que necessita de acompanhamento que não se coaduna com o trabalho nocturno

Processo n.º 59/99

I - OBJECTO

- 1.1. Em 21.07.99, o Sindicato ... apresentou uma queixa e solicitou um parecer a esta Comissão sobre o assunto referido em epígrafe.
- 1.2. Segundo aquele Sindicato, a citada trabalhadora celebrou com a Associação ... um contrato individual de trabalho para exercer as funções inerentes à categoria de telefonista e só a partir de 1 de Abril de 1999, foi obrigada a efectuar trabalho nocturno, do qual pretende ser dispensada.
 - 1.2.1. Efectivamente, a trabalhadora tem um filho que sofre de uma profunda deficiência mental e motora, que o impossibilita de fazer uma vida autónoma e "vive apenas e unicamente do seu ordenado, obtendo apenas a ajuda ocasional de seus pais, os quais têm no entanto bastante dificuldade em a auxiliar com os cuidados do seu filho, dada a estrutura e peso daquele".
 - 1.2.2. "Acrece que, o mesmo, é também absolutamente incontinente, o que o obriga ao uso de fraldas e a cuidados de higiene muito trabalhosos, principalmente se tivermos em conta que pesa já cerca de oitenta quilos".
 - 1.2.3. Aquela criança frequenta actualmente o Centro ... "...", em..., que a vem recolher com uma carrinha às 7.15 horas e a vem trazer pelas 16.15 horas.
 - 1.2.4. "Assim, às 7.15 horas a criança tem de estar pronta, o que implica já ter tomado o seu banho matinal, o qual é indispensável, pelo facto de ter passado a noite inteira de fraldas".
 - 1.2.5. Ora, como a prestação de trabalho nocturno termina às 7.00 horas da manhã, a trabalhadora fica impedida de cuidar minimamente do seu filho deficiente para ir para o Colégio, pelo que se justificaria a dispensa do horário nocturno.
- 1.3. Após alguns esclarecimentos complementares prestados pelo Sindicato, a CITE solicitou à referida Associação que se pronunciasse sobre a matéria.
- 1.4. Efectivamente, em 22.02.2000, a Presidente da Associação ... responde a esta Comissão.
 - 1.4.1. A Associação confirma a celebração de um contrato de trabalho com ... "para exercer funções inerentes à categoria de telefonista".
 - 1.4.2. "O seu trabalho é organizado por turnos, nomeadamente durante um período nocturno, tendo sido sempre assim desde o início do seu contrato de trabalho".
 - 1.4.3. "Na realidade a Associação, tem como fins, entre outros, prestar socorros em caso de incêndio, sinistro ou qualquer calamidade pública que exija o seu auxílio".
 - 1.4.4. "Por outro lado, exerce na área humanitária uma actividade que coincide com a do Corpo de ... e respectivo serviço de saúde".
 - 1.4.5. Dado que "as pessoas contactam esta Associação como qualquer outra de ..., através do telefone", pelo que "é imperioso, que o atendimento telefónico esteja em funcionamento 24 horas por dia", e por essa razão "o trabalho é organizado por turnos rotativos".
 - 1.4.6. "A Sr.ª D. ... tinha pleno conhecimento desse facto quando assinou o contrato de trabalho", sendo "totalmente falsa a afirmação de que "... só a partir de 1 de Abril de 1999 foi obrigada a efectuar trabalho nocturno...".
 - 1.4.7. "Por outro lado, a deficiência do filho da Sr.ª D. ... existia já quando a mesma assinou o contrato", tendo "a Associação, desde o início, conhecimento dessa situação, a qual não só lastimou como sempre teve em devida conta (nomeadamente no que se refere à organização do trabalho da Sr.ª D. ..., justificação de faltas, etc.), desde que obviamente não prejudicasse a actividade e normal funcionamento desta Associação".
 - 1.4.8. "Desde há já alguns anos a esta parte que a Sr.ª D. ... pretende ver alterado o seu horário, o que tem provocado, por mais de uma vez, litígios com esta Associação, sendo certo que em Junho de 1998 assinou uma declaração em que se comprometia a trabalhar por turnos com folgas rotativas".
 - 1.4.9. Acrescenta a Associação que "a Sr.ª D. ... não quer trabalhar no período nocturno, o que a

ser assim, implicaria obrigatoriamente uma alteração do horário dos outros dois trabalhadores que exercem iguais funções e que trabalham em turnos rotativos - alteração essa a que estes não dariam certamente, o seu acordo”.

- 1.4.10.** “Como forma de resolver a situação, que como se referiu já existe há alguns anos, propôs esta Associação em Fevereiro de 1998, que a funcionária exercesse as funções de maqueira, para as quais estava, como está, habilitada (obviamente respeitando todos os seus direitos a nível laboral), o que lhe possibilitaria o exercício de um horário de trabalho diurno, compatível com a sua vida familiar”, mas, “a Sr.^a D. ... recusou tal reconversão profissional”.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Dá-se por assente que:

2.1.1. ... foi contratada pela Associação ... para exercer funções de telefonista;

2.1.2. O trabalho é organizado por turnos rotativos, terminando o último às 7.00 horas;

2.1.3. Desde o início, que a Associação tem conhecimento que a trabalhadora tem um filho deficiente a seu cargo;

2.1.4. Desde há alguns anos que a Associação tem conhecimento de que, por esse motivo a trabalhadora pretende ver alterado o seu horário de trabalho;

2.1.5. Em 30.06.98, a trabalhadora assinou uma declaração em que se comprometia “a trabalhar por turnos com folgas rotativas”.

2.1.6. “Desde há já alguns anos a esta parte que a Sr.^a D. ... pretende ver alterado o seu horário”.

2.2. Perante estes factos, há que saber quais os direitos e as obrigações de uma trabalhadora com um filho deficiente a seu cargo relativamente à sua entidade patronal e desta relativamente aquela.

2.2.1. Nos termos do artigo 19.º n.º 1 do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, que altera a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, sobre a protecção da maternidade e da paternidade, “os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível em condições a regulamentar”. E o n.º 2 daquele mesmo preceito refere que “o disposto no número anterior aplica-se independentemente da idade, em caso de filhos deficientes”, como no caso “sub judice” que se encontra na situação prevista na alínea c) do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 170/80, de 29 de Maio.

2.2.2. A lei regulamentar para o sector privado consta do Decreto-Lei n.º 136/85, de 3 de Maio, e posteriores alterações, cujo artigo 18.º n.º 1 refere que os trabalhadores têm direito a prestar trabalho a tempo parcial para acompanhamento dos filhos, ... a seu cargo, que tenham idade inferior a 12 anos ou que sejam deficientes ...”, e cujo artigo 24.º n.º 1 estabelece que “os trabalhadores com filhos, adoptados ou adoptados a cargo que tenham idade inferior a 12 anos ou que sejam deficientes ... , têm direito a requerer a prestação de trabalho em regime de jornada contínua, para melhor acompanhamento daqueles”.

2.3. Verifica-se que a lei concede uma especial protecção, no que concerne aos horários de trabalho, aos/às trabalhadores/as que tenham a seu cargo, designadamente filhos deficientes, independentemente da sua idade.

2.4. É de salientar que nos termos do n.º 2 do artigo 71.º da Constituição da República Portuguesa “o Estado obriga-se a realizar uma política nacional de prevenção e de tratamento, reabilitação e integração dos cidadãos portadores de deficiência e de apoio às suas famílias, a desenvolver uma pedagogia que sensibilize a sociedade quanto aos deveres de respeito e solidariedade para com eles e a assumir o encargo da efectiva realização dos seus direitos, sem prejuízo dos direitos e deveres dos pais ou tutores”.

2.5. Neste enquadramento, sublinha-se, também, a importância do estipulado no artigo 59.º n.º 1, alínea b) da Constituição da República Portuguesa - decorrente da Revisão Constitucional de 1997 -, segundo a qual “todos os trabalhadores sem distinção de idade, sexo, ... , têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar”.

2.6. E dado que os cuidados a familiares recaem na maioria dos casos sobre as mulheres trabalhadoras, como no caso em apreço, a não adaptação do seu horário de trabalho às

necessidades de acompanhamento do seu filho deficiente, imputável à entidade patronal, viola o preceituado no artigo 3.º n.º 1 do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, nos termos do qual "o direito ao trabalho implica a ausência de qualquer discriminação baseada no sexo, quer directa quer indirecta, nomeadamente pela referência ao estado civil ou à situação familiar".

- 2.7. A circunstância de em determinado momento a trabalhadora ... ter declarado, por escrito, que se comprometia "a trabalhar por turnos com folgas rotativas (incluindo noites e fins de semana)", não implica que fique definitivamente impedida de fazer valer os seus direitos, quando objectivamente se verificam os requisitos essenciais ao seu exercício, tanto mais que a própria associação refere que "desde há já alguns anos a esta parte que a Sr.ª D. ... pretende ver alterado o seu horário".

III - CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE delibera recomendar à Associação ..., que tendo em conta a especial protecção que a Constituição e a Lei dão aos/às trabalhadores/as com filhos deficientes a seu cargo, a adequação do horário de trabalho às necessidades da trabalhadora ... para acompanhamento do seu filho deficiente.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE JULHO DE 2000