

## PARECER N.º 29/CITE/2001

**Assunto:** Parecer nos termos do artigo 17.º n.º 2 do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro  
Processo n.º 73/2001

### I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu, em 30 de Novembro de 2001, um pedido de parecer nos termos referidos em epígrafe, relativo à intenção, por parte da ..., L.da, de recusar a pretensão da trabalhadora ..., para trabalhar em regime de jornada contínua.
- 1.2. Do processo enviado à CITE constam os seguintes documentos:
  - 1.2.1. Requerimento da trabalhadora, que deu entrada nos serviços da empresa no dia 6 de Novembro de 2001, solicitando autorização para trabalhar em regime de jornada contínua, pelo prazo máximo previsto na lei, no período compreendido entre as 8h30m e as 16h30m, com intervalo de descanso entre as 13h e as 13h30m, para acompanhamento de uma filha menor. No requerimento, a trabalhadora informa que a criança faz parte do agregado familiar e o pai tem actividade profissional.
  - 1.2.2. Carta remetida pela empresa à trabalhadora, datada de 7 de Novembro p.p., solicitando indicação do prazo durante o qual pretende praticar o regime de horário de trabalho em jornada contínua.
  - 1.2.3. Resposta da trabalhadora à empresa, reiterando a informação de que pretende exercer o direito pelo prazo máximo que a lei lhe confere, ou seja, até a sua filha completar 12 anos de idade, a saber até 7 de Fevereiro de 2010.
- 1.3. Exposição de motivos da entidade empregadora, datada de 16 de Novembro p.p., recebida pela trabalhadora em 19 de Novembro p.p. (cfr. cópia do registo de aviso de recepção, assinado pela trabalhadora) informando sobre a intenção de recusar o pedido formulado.
  - 1.3.1. A empresa considera não ser possível atribuir o horário de trabalho no regime solicitado, pelos motivos seguintes:
    - 1.3.1.1. "... no contexto de uma empresa que, por se dedicar a actividades de carácter essencialmente industrial, dispõe apenas de um reduzido quadro de trabalhadores administrativos que com aquela actividade devem manter, hora a hora, uma perfeita articulação, ... parece-nos desde logo claro que essa coordenação e articulação iriam ser fortemente abaladas se uma das componentes do referido

quadro administrativo não pudesse contar com o indispensável apoio dos seus colegas do mesmo sector durante uma fracção dos respectivos tempos de trabalho e descanso”.

1.3.1.2. “... enquanto hoje em dia todo o pessoal da empresa entra e sai a horas idênticas, viabilizando assim um perfeito entendimento entre todos os sectores de trabalho, ..., a ... pretensão iria criar, não só a quebra de simultaneidade, como ainda, a ser seguida por outros, desestabilizaria completamente o funcionamento de todo o aparelho produtivo no seu sentido mais lato”.

1.3.1.3. “... fazendo previamente parte do quadro de pessoal duma empresa domiciliada no centro da cidade de Setúbal, já havia recentemente sido autorizada a sua transferência inter-empresas, de modo a, uma vez colocada ... na ..., em ..., poder passar a beneficiar de um trajecto muito mais curto até à residência e, portanto, de um acesso muito mais rápido à sua descendente, além da sua saída, nesta empresa, ter lugar 30 minutos mais cedo”.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Verificados os factos, cumpre analisar se a entidade empregadora pode, ou não, recusar a passagem a regime de trabalho em jornada contínua, requerida pela trabalhadora.

Vejamos:

2.1.1. De acordo com o previsto no n.º 1 do artigo 19.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, “os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível em condições a regulamentar”.<sup>1</sup>

Com base neste pressuposto, a trabalhadora requereu, em 6 de Novembro de 2001, a passagem a regime de trabalho em jornada contínua.

2.1.2. No requerimento apresentado, foram observados os requisitos constantes do n.º 7 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.

2.1.3 De acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, “a entidade patronal apenas pode recusar a prestação de trabalho a tempo parcial com fundamento em razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este

---

<sup>1</sup> Sublinhados nossos.

for indispensável, carecendo sempre tal recusa de parecer prévio da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego”.

- 2.1.4. Com efeito, na exposição de motivos apresentada pela entidade empregadora, datada de 16 de Novembro p.p., a qual não foi objecto de resposta por parte da trabalhadora, não se afigura a apresentação de argumentos que fundamentem a recusa com base “em razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”.
- 2.1.5. De facto, embora se refira que a empresa “dispõe apenas de um reduzido quadro de trabalhadores administrativos que com aquela actividade devem manter, hora a hora, uma perfeita articulação”, não se retira de tal afirmação, de que forma é prejudicado o normal funcionamento da empresa, nem se conclui que, no caso de eventual prejuízo, não possa a trabalhadora ser substituída durante o período horário em que é considerada indispensável a sua presença.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1. Face ao exposto, e considerando que “os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país” (Cfr. n.º 1 do artigo 68.º da CRP), regulando a lei “a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar”, a CITE é de parecer que devem os serviços da ..., L.da conceder à trabalhadora ..., autorização para prestar serviço em regime de jornada contínua, nos precisos termos em que requereu tal direito, se outro horário não for acordado entre as partes, com o objectivo de acompanhar e assistir a sua filha menor, permitindo-lhe conciliar a actividade profissional com a vida familiar, no respeito pelo princípio consagrado na alínea b) do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e por não se encontrarem preenchidos os requisitos legais para a recusa constantes no n.º 2 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE REALIZADA EM 17 DE DEZEMBRO DE 2001**