

PARECER N.º 37/CITE/2002

ASSUNTO: Pedido de parecer da ... , nos termos do art.º 17.º n.º 2 do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro
Processo n.º 46/02

I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu da ..., em 02 de Outubro de 2002, um pedido de parecer relativo à decisão sobre o requerimento para trabalho em regime de jornada contínua, apresentado pela trabalhadora ...
- 1.2. Do requerimento da trabalhadora, recebido nos serviços da ... no dia 30 de Agosto de 2002, consta o pedido de autorização para trabalhar em regime de jornada contínua, pelo prazo de 24 meses, com início em 02 de Outubro de 2002, para acompanhamento da sua filha menor.
 - 1.2.1. Do referido requerimento consta ainda declaração da trabalhadora, sob compromisso de honra, de que a criança faz parte do seu agregado familiar e que o outro progenitor tem actividade profissional.
 - 1.2.2. Da exposição de motivos da Associação de ..., datada de 12 de Setembro de 2002 e enviada à trabalhadora na mesma data, (Cfr. cópia do talão do registo enviado pela ... de ... e cópia do aviso de recepção dos CTT), informando a interessada da intenção de recusar o pedido por si formulado, consta, em síntese, o seguinte:
 - 1.2.3. Dos 29 trabalhadores que prestam serviço na instituição, 13 deles possuem crianças menores de doze anos, que se encontram abrangidas pelo Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, pelo que considera ser impossível satisfazer futuros requerimentos que possam vir a ser apresentados pelos/as trabalhadores/as, dado se encontrar em risco o funcionamento que é desejável à instituição.
 - 1.2.4. A instituição tem conhecimento que existe da parte da interessada disponibilidade para colaborar em “pequenos acertos de horários de trabalho”, nomeadamente em “... ter um intervalo de descanso ligeiramente superior ...” ao referido no n.º 3 do art.º 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.

- 1.2.5.** A instituição decidiu indeferir o requerimento da trabalhadora para trabalhar em regime de jornada contínua, em reunião de Direcção, ocorrida em 11 de Setembro de 2002, para não ter que deliberar favoravelmente futuros pedidos de trabalhadores/as em igual situação.
- 1.2.6.** A entidade empregadora considera não ser viável contratar um/a trabalhador/a nem afectar um/a funcionários/a da instituição, para substituir a trabalhadora quando esta se ausente por motivo do exercício do direito a trabalhar em regime de jornada contínua.
- 1.3.** Em resposta, a trabalhadora enviou uma comunicação escrita (recepcionada em 20 de Setembro de 2002 na ...), na qual responde aos motivos apresentados pela associação, em síntese, nos seguintes termos:
- 1.3.1.** O normal e bom funcionamento da instituição não será posto em causa devido ao facto de o intervalo de descanso ser reduzido, uma vez que a carga horária será a mesma.
- 1.3.2.** Considera que "... com um pouco de sensibilidade e vontade seja possível encontrar uma solução..." uma vez que impende sobre a entidade empregadora o dever legal de elaborar o horário de trabalho em regime de jornada contínua.
- 1.3.3.** O diploma que regulamenta a Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade no que diz respeito ao sector privado foi publicado em 23 de Setembro e, até à data, se nenhum outro/a funcionário/a formulou pedido idêntico, foi por falta de interesse.
- 1.3.4.** Actualmente tem um intervalo de descanso para almoço de 2h e 30m, sendo 30 minutos desse tempo preenchidos pelo almoço.
- 1.3.5.** O facto de a ... autorizar a trabalhar em regime de jornada contínua não irá criar nenhum precedente, na medida em que a instituição deve permitir que o/a trabalhador/a possa exercer um direito consagrado legalmente.
- 1.3.6.** Considera que a entidade não tem necessidade de contratar outro trabalhador, devido ao facto de não haver compensação de horas a efectuar e também de a entidade empregadora ter ao seu serviço recursos humanos suficientes.
- 1.3.7.** Durante o tempo que permanece fora de casa (10h30m por dia), a criança encontra-se aos cuidados da avó materna, que sente grandes dificuldades em cuidar da menor, devido ao seu estado avançado de idade e ainda a problemas relacionados com a saúde do cônjuge.
- 1.4.** Em 04 de Outubro de 2002, a CITE enviou à ... um fax com o seguinte teor: "Na sequência da comunicação de V. Ex.^a ..., muito agradeceria ... que informassem a CITE, até ao dia 6 de Outubro de 2002, sobre qual é a categoria profissional da trabalhadora ... e quais as tarefas que por si são desempenhadas, a fim de se emitir o parecer...."

- 1.5. Em 07 de Outubro de 2002, a CITE recebeu, via fax, da ... o solicitado no ponto anterior bem como ainda cópia de talão do registo enviado pela ... de ... à trabalhadora e cópia do respectivo aviso de recepção.
- 1.6. Dado do processo enviado à CITE não constar qual o horário de funcionamento da instituição, foi estabelecido contacto telefónico com a ..., que informou praticar um horário de trabalho compreendido entre as 8 h e as 19 h, de 2.^a a 6.^a feira, informação esta que veio posteriormente a ser reiterada através de fax.
- 1.7. Em data posterior, os serviços da CITE receberam da citada entidade, via CTT, cópia do talão do registo enviado pela ... à trabalhadora, bem como ainda a cópia do respectivo aviso de recepção.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Narrados os factos alegados pela ... que no seu entender justificam a não autorização da passagem da trabalhadora a regime de trabalho em jornada contínua e os factos que são alegados pela trabalhadora que segundo o seu entendimento justificam que a entidade empregadora a autorize a trabalhar em regime de jornada contínua, cabe verificar se a citada entidade pode recusar a pretensão da interessada.
- 2.2. Assim:

De acordo com o estabelecido no n.º 1 do art.º 19.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 04 de Maio – diploma que introduziu rectificações à Lei n.º 142/99, de 31 de Agosto, que alterou a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, que se transcreve: “... os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível em condições a regulamentar”.
- 2.3. Com base no pressuposto acima referido, a trabalhadora requereu, em 30 de Agosto de 2002, a passagem a regime de trabalho em jornada contínua, tendo para tal observado os requisitos a que se refere o n.º 7 do art.º 18.º do Decreto-Lei n.º 230/20 de Setembro.
- 2.4. Conforme estabelece o n.º 2 do art.º 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, norma que é aplicada à presente situação por força do n.º 8 do art.º 18.º do mesmo diploma legal “... a entidade patronal apenas pode recusar a prestação de trabalho...” em regime de 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”.
- 2.5. Com efeito, os factos narrados nos pontos 1.2.3 e 1.2.5. do presente parecer e constantes da

exposição de motivos apresentada pela ... não constituem argumentos que fundamentem a recusa em “razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”, mas sim argumentos de outra natureza, sobre os quais se entende não serem feitas quaisquer considerações.

- 2.6.** No que se refere ao facto narrado no ponto 1.2.6. deste parecer importa salientar que a entidade não logrou provar a inviabilidade que alega para a contratação de outro/a funcionário/a ou a afectação de outro funcionário ligado à instituição, uma vez que não basta alegar os factos mas é necessário prová-los. Por outro lado, sobre este assunto a trabalhadora refere na resposta à exposição de motivos apresentada pela associação não ser necessária a contratação de outro trabalhador/a para a substituir durante o período em que esteja ausente da instituição, na medida em que não há compensação de horas a efectuar e que a entidade tem ao seu serviço meios humanos suficientes para fazer face à situação. Refira-se ainda que para além da trabalhadora a entidade tem ao seu serviço mais 11 ajudantes de acção educativa, de acordo com informação prestada telefonicamente.
- 2.7.** Além do mais, segundo informação da entidade patronal, a interessada pratica um horário de trabalho, de 2.^a a 6.^a feira, no período compreendido entre as 7h45m e as 12h, e as 12h45m e as 16 h, desde que a trabalhadora requereu a passagem de trabalho em regime de jornada contínua. O que demonstra afinal que a entidade patronal sempre pode conceder à trabalhadora o regime de trabalho em jornada contínua.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao que antecede, e tendo em atenção o estipulado no n.º 1 do art.º 68.º da CRP, 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”, concretizando-se os direitos ao trabalho a tempo parcial, à jornada contínua e ao horário flexível no n.º 1, do art.º 19.º, do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, a CITE é favorável a que a ... autorize a trabalhadora a efectuar a sua prestação de trabalho em regime de jornada contínua, com a finalidade de acompanhar e assistir a sua filha menor, permitindo-lhe assim conciliar a sua actividade profissional com a vida familiar, direito que se encontra garantido pela alínea b) do art.º 59.º da CRP.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE
REALIZADA EM 16 DE OUTUBRO DE 2002**