

PARECER N.º 17/CITE/2003

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 14/2003

I – OBJECTO

- 1.1.** A CITE recebeu, em 17 de Março de 2003, um pedido de parecer nos termos referidos em epígrafe, relativo à intenção, por parte do ..., de recusar a pretensão da trabalhadora ..., ..., a exercer funções no ..., para trabalhar em regime de jornada contínua.
 - 1.1.1.** Do requerimento da trabalhadora, que deu entrada nos serviços do ..., no dia 10 de Fevereiro de 2003, consta o pedido de concessão de trabalho em regime de jornada contínua, no período da manhã, a partir de 10 de Março de 2003, durante um ano e a informação de que tal horário “é compatível com as funções desempenhadas, visto ter um plano semanal de trabalho e ter também tarefas que não são de atendimento público”.
 - 1.1.2.** Do requerimento consta ainda declaração da trabalhadora, sob compromisso de honra, de que a actividade profissional do pai das crianças o impede de requerer o direito à jornada contínua e de que o seu filho de 2 anos de idade faz parte do agregado familiar.
- 1.2.** Em 3 de Março de 2003, a trabalhadora recebeu resposta desfavorável à sua pretensão, considerando os serviços do ... não ser possível atribuir o horário de trabalho no regime solicitado, pelos motivos seguintes:
 - 1.2.1.** A situação do ..., a nível de pessoal, é “impeditiva de cumprir o estipulado no Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de Abril, no que concerne à abertura na hora de almoço”;
 - 1.2.2.** Existe apenas um ... “o que é manifestamente insuficiente face às atribuições no Plano Nacional de Emprego e facilmente comprovável”;

- 1.2.3.** “(...) nos últimos meses o trabalho relativo às Técnicas de Procura de Emprego; Avaliação Psicológica; Sessões Colectivas de Orientação; Atendimento individual; Acompanhamento Psico-Pedagógico e Promoção da Auto-Estima ocupa normalmente à ..., o horário das 10:00h às 12:30h e das 14:00h às 17:00h, todos os dias da semana, ficando apenas com cerca de 1:30 horas para outras tarefas”;
- 1.2.4.** “Não tem sido realizado o acompanhamento das UNIVAs, os utentes raramente são atendidos no dia em que se deslocam ao ... 0 à procura de informações e ainda esta semana, confrontada com a necessidade de darmos apoio ao Centro de Recursos Local na área da Reabilitação onde as entrevistas estão atrasadas, a técnica referiu que até final do mês já tem tudo marcado”;
- 1.2.5.** “(...) não existe sala uma sala de reuniões de trabalho, sendo o atendimento aos utentes realizado pela ..., efectuado numa sala de pequenas dimensões (com capacidade para 6/7 pessoas) interior, e por isso, sem luminosidade directa, nem arejamento o que faz prolongar o tempo necessário à realização das entrevistas, sessões, atendimentos, etc.”;
- 1.2.6.** “(...) no ... existe actualmente uma única ... (desloca-se provisoriamente a título de empréstimo e apenas, dois dias por semana, um Técnico do ..., a fim de podermos assegurar os Balcões de Atendimento em ... e ...). Existem três Técnicos Administrativos, uma Técnica superior responsável pela área de Gestão e uma Chefe de Serviços.”;
- 1.2.7.** “Destes efectivos, quer a Técnica de Emprego (mãe solteira de uma criança a frequentar o ensino pré-escolar), quer duas Técnicas Administrativas (também com filhos pequenos) já fizeram saber que se houver alguma excepção, entregarão de imediato os respectivos requerimentos de concessão de jornada contínua.”;
- 1.2.8.** “(...) este ... abre às 9:00h, não existe segurança, nem Guarda o que impossibilita igualmente o acesso aos serviços, antes dos horários estabelecidos para a sua abertura.”;
- 1.3.** A exposição de motivos da Direcção do ... conclui assim que “o parecer é desfavorável ao ... requerimento por considerar que o seu deferimento:
- a) Colocaria em causa o normal funcionamento (da) Unidade Orgânica;

- b) Porque existem outros trabalhadores, talvez com situações mais prementes que se sentiriam com os mesmos direitos;
 - c) Porque não existe mais nenhum trabalhador para desempenhar estas funções”.
- 1.4.** Do processo enviado à CITE, faz ainda parte a comunicação da trabalhadora ao ..., datada de 6 de Março de 2003, na qual responde aos motivos apresentados pelo ..., em resumo, nos termos seguintes:
- 1.4.1.** “O facto de o ... não estar aberto à hora de almoço não é impeditivo do horário da ... em jornada contínua uma vez que esta tem actividades que não implicam atendimento ao público e de a maior parte do seu atendimento ao público ser feito mediante marcação”;
 - 1.4.2.** “O trabalho continuaria a ser realizado com a mesma qualidade e quantidade, respeitando os prazos estabelecidos, como até aqui – o horário em jornada contínua poderia facilitar até uma melhor organização na divisão das tarefas (uma vez que no período da hora do almoço não seria interrompida por outras pessoas)”;
 - 1.4.3.** “Apesar de o horário de prestação do trabalho em jornada contínua no período da manhã, por mim solicitado, ser, de acordo com o n.º 1 do artigo 24.º do regulamento dos Horários de Trabalho do ..., das 8h30 às 14h30, eu estaria disponível para cumprir o horário das 9h às 15h, se solicitado pela hierarquia”;
 - 1.4.4.** “A grande maioria dos utentes que se dirigem ao ... por sua iniciativa fazem-no no período da manhã”;
 - 1.4.5.** “Uma possibilidade de o ... cumprir o estipulado no Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de Abril, (abertura à hora de almoço) seria a de, durante a hora de almoço, a ... (ou outro funcionário que também estivesse a essa hora no ...) atender os utentes que tocariam uma campainha de chamada (instalada na porta da rua, que se manteria normalmente fechada), como se processa com as farmácias de serviço a partir de certa hora”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Verificados os factos, cumpre analisar se, face à legislação em vigor e atendendo às circunstâncias do caso concreto, a entidade empregadora pode, ou não, recusar a passagem a regime de trabalho em jornada contínua, requerida pela trabalhadora.

Vejamos:

2.1.1. A Constituição da República Portuguesa prevê, na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da CRP, que “todos os trabalhadores, ..., têm direito a 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” e considera, no n.º 1 e no n.º 4 do artigo 68.º, respectivamente, 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”, e que “a lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e do agregado familiar”.

2.1.2. Como corolário dos referidos princípios constitucionais, e mormente considerando que cabe ao Estado, mediante a sua função legislativa, a promoção de regras que permitam a efectivação de tais princípios, quer consolidando direitos quer regulamentando o seu exercício, foi aprovada a lei da protecção da maternidade e da paternidade e a sua regulamentação para o sector privado.

Tal diploma (cfr. anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio), dispõe, no n.º 1 do artigo 19.º, que “os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível em condições a regulamentar”.

Tais condições, designadamente no que se refere às relações de trabalho no âmbito do sector privado, são as que constam do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, diploma que consubstancia uma garantia acrescida para os trabalhadores, de molde a permitir a efectivação do respectivo direito, quando obriga a entidade empregadora que tenha intenção de recusar o direito requerido pelo trabalhador, a remeter o processo à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, para apreciação, mediante emissão de parecer. Assim sendo, pode concluir-se que a regra é a de facultar ao trabalhador o exercício do horário pretendido e que a recusa do exercício do direito é uma excepção, de tal forma que deve ser avaliada pela CITE, entidade competente na matéria.

- 2.1.3.** É neste contexto que se enquadra o pedido de passagem ao regime de trabalho em jornada contínua que a trabalhadora requereu, em 10 de Fevereiro de 2003, com a duração de um ano, e início a partir de 10 de Março de 2003.
- 2.1.4.** 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.
- 2.1.5.** De igual forma, a entidade empregadora, cumpriu as formalidades legais, designadamente, as previstas nas alíneas a), b) e c) do n.º 3 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.
- 2.2.** Analisado o processo e verificado o cumprimento do formalismo legal exigido, torna-se necessário avaliar, no plano substancial, se assiste razão à requerente.
- 2.2.1.** Nos termos do n.º 2 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, a entidade empregadora apenas pode recusar a pretensão da trabalhadora, “com fundamento em razões expressas ligadas ao funcionamento (do organismo), ou à impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável”.
- 2.2.2.** Embora na exposição de motivos apresentada, a entidade empregadora se refira ao modo de funcionamento do serviço, não se afigura, no entanto, que tais motivos impeçam ou dificultem as actividades a desenvolver pelo organismo onde trabalha a requerente, porquanto:
- No que se refere à alegada situação “impeditiva de cumprir o estipulado no Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de Abril¹, no que concerne à abertura na hora de almoço”,

¹ Artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de Abril:

“Horários de atendimento

1 – Os serviços ou organismos que tenham atendimento ao público devem praticar um horário contínuo que abranja sempre o período da hora de almoço, salvo se estiverem autorizados pelo respectivo membro do Governo a praticar outro diferente.

2 – A prática do horário contínuo não prejudica o período legalmente fixado de duração de trabalho diário dos respectivos trabalhadores.

3 – Em todos os locais de acolhimento e atendimento de público deve estar afixado, por forma bem visível, o respectivo horário de funcionamento e atendimento”.

responde a trabalhadora que nunca foi informada, nem consultada acerca desta insuficiência e que, da sua parte, nunca colocou “qualquer entrave à abertura do ... à hora de almoço”, sugerindo ainda que, para ultrapassar a ausência de segurança ou guarda nos serviços, seja colocada uma campanha, que permita ao funcionário que se encontre no serviço, efectuar o atendimento dos utentes.

Desta forma, pode mesmo concluir-se que, através da reorganização do tempo de trabalho da requerente, de acordo com o que a mesma solicitou, o ... virá, eventualmente, cumprir o disposto no n.º 1 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de Abril;

- Relativamente à alegada existência de apenas uma ... e ao facto de ser “manifestamente insuficiente face às atribuições no âmbito do Plano Nacional de Emprego”, e outras, nomeadamente as mencionadas nos pontos 1.2.3 e 1.2.4. do presente parecer, afirma a trabalhadora que, embora sendo a única ... a exercer funções naquele ..., todas as actividades no âmbito do Plano Nacional de Emprego têm sido cumpridas dentro dos prazos estabelecidas e que sempre que se tem deslocado aos concelhos onde actuam as UNIVA, o acompanhamento é efectuado, bem como quando as animadoras de tais unidades se deslocam semanalmente ao ..., onde desenvolvem actividades durante uma parte do dia, lhes presta frequentemente informações e esclarecimentos sobre os diversos programas.

Não se afigura assim que, pelo facto de a trabalhadora entrar no serviço às 8h e 30m, ou às 9h, e saindo às 14h e 30m ou às 15 horas, respectivamente, o mesmo trabalho que vem desenvolvendo não seja efectivamente realizado.

Refira-se que a jornada contínua consiste na prestação ininterrupta do trabalho, com intervalo não superior a 30 minutos para refeição, o que equivale a que as actividades desenvolvidas sejam as mesmas, embora praticadas em período de tempo condensado.

Este dispositivo legal, tem como objectivo, fundamentalmente, proteger um fim de interesse público, consagrado na CRP, a saber, permitir que qualquer trabalhador com filhos menores de 12 anos, continue a desenvolver a sua actividade profissional, cumprindo os seus deveres enquanto trabalhadora, conciliando, todavia, essa actividade com a realização da sua insubstituível acção em relação ao filho, vendo respeitado um direito que lhe assiste.

- Relativamente à não existência de uma sala de reuniões e de trabalho com boas condições, facto que, de acordo com a entidade empregadora, dificulta o trabalho da ... pois efectua o atendimento dos utentes “numa sala de pequenas dimensões, interior e sem luminosidade directa, nem arejamento”, não se afigura que as condições físicas das instalações do ... possam ser um argumento que releve no horário requerido, pois não é necessariamente a prática de um horário ou outro, que modifica as condições de trabalho existentes, nomeadamente ao nível das características das instalações. Com efeito, o trabalho a desenvolver será o mesmo, independentemente das condições físicas do ...
- No que concerne ao argumento alegado pela entidade empregadora sobre a existência de apenas uma ... (que se desloca provisoriamente), de três Técnicos Administrativos, de uma Técnica Superior responsável pela área de Gestão e de uma Chefe de Serviços, e, ainda, que “destes efectivos, quer a Técnica de Emprego (mãe solteira de uma criança a frequentar o ensino pré-escolar), quer duas Técnicas Administrativas (também com filhos pequenos) já fizeram saber que se houver alguma excepção, entregarão de imediato os respectivos requerimentos de concessão de jornada contínua”, refira-se que tais argumentos não se concedem, uma vez que:
 - a) O trabalho que tem vindo a ser desenvolvido pela ... requerente será o mesmo, apenas reorganizado em função do tempo / horário de trabalho que vier a praticar em regime de jornada contínua, não sendo, portanto, necessária a sua substituição por outro trabalhador.
 - b) O facto de outros trabalhadores virem, eventualmente, a requerer regimes de trabalho diferentes dos que ora praticam, não pode fundamentar o indeferimento do requerimento da trabalhadora, ou de qualquer trabalhador, devendo os pedidos ser analisados casuisticamente, aliás de acordo com o previsto na lei.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. O direito ao regime de trabalho em jornada contínua, em horário flexível e a tempo parcial, insere-se no âmbito dos direitos fundamentais, protegidos pela Constituição da República Portuguesa (vd. alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da CRP) e, como tal, a

admissão da sua prática, no caso de trabalhadores com filhos menores de 12 anos, não pode ser vista como excepção, mas antes como regra a aplicar.

- 3.2. Fundamento desta interpretação é, designadamente, a garantia de que a intenção de recusa de um destes regimes, por parte de qualquer entidade empregadora, no caso de trabalhadores com filhos menores de 12 anos, deve ser obrigatoriamente analisada pela CITE, carecendo sempre tal recusa de parecer favorável desta entidade (v.d. artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro).
- 3.3. A protecção do direito fundamental da conciliação entre a actividade profissional e a vida familiar, consagrado na CRP, apesar de constituir um direito fundamental individual, tem uma repercussão social de elevado interesse público, pelo que deve determinar os critérios de gestão de Recursos Humanos, em qualquer instituição, privada ou pública, conduzindo necessariamente a índices de maior produtividade, uma vez que os trabalhadores, vendo respeitados os seus direitos fundamentais, estão em melhores condições para desenvolver mais proficuamente a sua actividade profissional, mesmo em situações que impliquem redução de horário de trabalho.

Face ao que precede, considerando que no caso *sub judice*, conforme exposto, não se verificam pressupostos que justifiquem a recusa ao exercício do direito requerido pela trabalhadora, a CITE é de parecer que devem os serviços do ... conceder, desde já, à trabalhadora ..., autorização para prestar serviço em regime de jornada contínua, com o objectivo de acompanhar e assistir o seu filho 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.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE
REALIZADA EM 10 DE ABRIL DE 2003**