

PARECER N.º 37/CITE/2003

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 17.º e n.º 8 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro
Processo n.º 39/2003

I - OBJECTO

1.1 O Instituto ... solicitou à CITE, em conformidade com os n.ºs 2 e 3 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, a emissão de parecer prévio sobre o pedido apresentado pela Técnica de ... a exercer funções no Centro de ..., ..., de prestação de trabalho em regime de jornada contínua.

1.2 O pedido deu entrada na CITE em 09/06/03 e vem instruído de acordo com o previsto na alínea b) do n.º 3 do artigo 17.º do diploma acima indicado.

1.3 Em requerimento dirigido ao Presidente da ... a trabalhadora solicitou em 21 de Maio de 2003 que lhe fosse autorizada a prestação de trabalho em regime de jornada contínua, no horário das 8.30 às 14.30 horas, a partir de 1 de Agosto de 2003 pelo período de 2 anos, juntando os elementos comprovativos de que satisfaz os requisitos para o efeito fixados no n.º 7 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, designadamente o facto de ter uma filha com 3 anos de idade.

1.4 O Director do Centro ... deu parecer negativo ao requerimento da trabalhadora alegando a necessidade de um número mínimo de técnicos para assegurar o serviço de acolhimento do Centro sob pena de este entrar em ruptura. Refere também que este é o quarto pedido apresentado por funcionárias do Centro de

1.5 A trabalhadora, na apreciação sobre a exposição de motivos acima referenciada, considera que o deferimento do seu requerimento não põe em causa o funcionamento do Centro de ... dado que nele trabalham 12 Técnicos de emprego e 9 Técnicos Superiores, distribuídos pelos sectores de ... os quais garantem o normal atendimento dos utentes.

Refere ainda a sua total disponibilidade para praticar o horário das 9.00 às 15.00 horas, aproximando-o, assim, do horário de atendimento do público.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1 O artigo 19.º, n.º 1, da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, republicada em anexo ao anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, consagra o direito de os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos trabalharem em horário reduzido ou flexível.

2.2 As condições de atribuição deste direito encontram-se estabelecidas nos artigos 16.º a 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.

Com a referida regulamentação pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional - o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).

Admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

2.3 Importa, pois, verificar se os motivos apresentados pelo Director do ... são suficientemente ponderosos para justificar a denegação do direito invocado pela trabalhadora.

2.4 Da argumentação daquele dirigente ressaltam dois aspectos relevantes para a apreciação deste processo.

Em primeiro lugar a questão da excepcionalidade do regime de jornada contínua, questão sobre a qual, aliás, já se pronunciou a CITE no Parecer n.º 22/CITE/2003.

De facto, o regime será excepcional no sentido em que apenas abrange os trabalhadores com filhos menores de 12 anos, mas, para estes, não obstante o que dispõe o n.º 2 do artigo 23.º do Regulamento dos Horários de Trabalho do ..., trata-se de um direito cuja efectivação deve ser a regra, a menos que ocorram as situações, essas sim excepcionais, previstas no n.º 2 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.

2.5 O segundo aspecto a realçar diz respeito às dificuldades de funcionamento do Centro de ... caso a pretensão da trabalhadora seja satisfeita.

Efectivamente são alegadas dificuldades no atendimento dos utentes e refere-se que é indispensável um número mínimo de técnicos para que a unidade a que pertence a trabalhadora possa funcionar, mas, por outro lado, não são suficientemente demonstradas com dados concretos as consequências no atendimento dos utentes resultantes de um eventual deferimento do pedido da trabalhadora.

2.6 Não se põe em causa que as alterações à organização do tempo de trabalho levante algumas dificuldades a muitos empregadores e o caso do Centro de ... será, admite-se, uma dessas situações dado que essas alterações alteram em maior ou menor grau a organização existente.

No entanto a expressão “...razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa...”, constante do n.º 2 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, deverá ser entendida como respeitando a situações em que as consequências são graves ou mesmo insuportáveis para o empregador e não qualquer tipo de perturbação, a qual sempre se verificará nestes casos, sob pena de o direito a trabalhar em jornada contínua acabar por ceder na prática sem que para tal sejam apresentadas razões que o justifiquem.

Por outro lado, a formulação constante do n.º 2 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro (“a entidade patronal apenas pode recusar...”) significa que se pretendeu restringir a possibilidade de recusa do empregador à prestação de trabalho em jornada contínua.

No caso vertente, a existirem razões válidas para indeferir a pretensão da trabalhadora, deveriam as mesmas ter sido expostas de forma concreta e pormenorizada o que não se verificou.

2.7 Refira-se, por último, que os argumentos aduzidos pelo ... no presente processo são idênticos aos apresentados no pedido que desencadeou a emissão do Parecer n.º 22/CITE/2003, acima indicado, no qual a CITE se pronunciou em sentido desfavorável à recusa do ... em conceder a jornada contínua a uma trabalhadora do Centro de

2.8 Como facto novo verifica-se que o ... admite a jornada contínua desde que em horário diferente do requerido pela trabalhadora.

III - CONCLUSÕES

1. Considerando todo o exposto, a CITE emite parecer desfavorável à recusa do ... em autorizar a prestação de trabalho em jornada contínua requerida pela Técnica de ..., ..., a exercer funções no Centro de

2. Relativamente ao horário de trabalho a estabelecer pelo ... para a jornada contínua em alternativa ao requerido pela trabalhadora, a CITE é de parecer que o n.º 9 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro que reconhece à entidade empregadora o poder de elaborar o horário de trabalho, deve ser interpretado no sentido de não inviabilizar o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar garantido na Constituição e na Lei de Protecção da Maternidade e da Paternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 8 DE JULHO DE 2003**