

PARECER N.º 58/CITE/2003

Assunto: Parecer nos termos do n.º 2 do artigo 17.º e do n.º 8 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro
Processo n.º 66/2003

I - OBJECTO

- 1.1.** A CITE recebeu, em 31 de Outubro, um pedido de parecer nos termos referidos em epígrafe, relativo à intenção, por parte do Instituto ..., de recusar a pretensão da trabalhadora ..., Técnica de Emprego, a exercer funções no Centro de ... de ..., para trabalhar em regime de jornada contínua.
- 1.2.** O pedido de parecer vem instruído de acordo com o previsto na alínea b) do n.º 3 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.
- 1.3.** Mediante requerimento dirigido ao Director do Centro de ... de ..., recepcionado em 3 de Outubro de 2003, no referido Centro de ..., a trabalhadora solicitou autorização para trabalhar em regime de jornada contínua a partir de 15 de Novembro e até 17 de Outubro de 2011, das 9 horas às 15 horas, invocando a necessidade de acompanhar os dois filhos menores de 12 anos, um com 8 e outro com 3 anos de idade, referido ainda que o mais novo tem vindo a ser objecto de apoio psicológico.
- 1.4.** O requerimento da trabalhadora satisfaz os requisitos previstos no n.º 7 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, do mesmo constando, designadamente, a informação de que os menores têm 8 e 3 anos de idade, respectivamente, e de que o outro progenitor exerce actividade profissional como motorista de administração, o que implica, por vezes, um horário mais alargado.
A trabalhadora juntou ao requerimento uma declaração da psicóloga que presta apoio ao seu filho mais novo, que refere expressamente a necessidade de o menor ser acompanhado pela mãe, “por ser a única pessoa no agregado familiar que actualmente dispõe de capacidades para acompanhar a criança”.
- 1.5.** A Directora do Centro de ... emitiu parecer negativo ao aludido requerimento da

trabalhadora, alegando que “a trabalhadora é Técnica de Emprego e tem horário desfasado com entrada às 9h e saída às 17.00h”, e que “esta U.O. não tem todas as vagas de T.E. preenchidas e tem um atendimento superior a 100 candidatos/dia”.

A Directora do Centro refere ainda que “há outras trabalhadoras em situação idêntica e que um despacho favorável poderá despoletar outros pedidos”.

- 1.6. No pedido de parecer enviado à CITE, consta a informação do Director do Departamento de Recursos Humanos do ..., de que “por razões sobejamente conhecidas, não existe a possibilidade de proceder à ... substituição (da trabalhadora), (sendo) evidente ... a indispensabilidade da prestação da trabalhadora para o normal funcionamento do Centro”.
- 1.7. A trabalhadora, segundo informação constante do processo, veiculada pela entidade empregadora, não terá apresentado apreciação escrita sobre a exposição de motivos da Directora do Centro de ...

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. 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”.
- 2.2. Na esteira dos referidos princípios constitucionais, considerando que cabe ao Estado, no exercício da sua função legislativa, promover 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.
Assim, dispõe o n.º 1 do artigo 19.º do o anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, 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”.

No que se refere às relações de trabalho no âmbito do sector privado, as condições legais que permitem a efectivação do direito são as que constam do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, diploma que consubstancia, desde logo, uma garantia acrescida para os trabalhadores que se traduz na obrigação, por parte de qualquer entidade empregadora que tenha intenção de recusar o requerimento formulado pelo trabalhador, de remeter o processo à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, para apreciação, mediante emissão de parecer.

Todavia, embora a regra consista no dever de a entidade empregadora facultar aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos o exercício da prestação de trabalho nos regimes especiais legalmente previstos, a lei contempla a excepção a essa regra através do n.º 2 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.

De acordo com esta norma, 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”.

- 2.3.** É neste contexto legal que se enquadra o caso *sub judice*, pelo que importa verificar se, na exposição, a entidade empregadora apresenta motivos que justifiquem o afastamento da aplicação do regime especial que protege os trabalhadores com filhos menores de 12 anos, como é o caso da requerente.

Assim,

- 2.4.** Da argumentação da Directora do Centro de ..., apenas consta a informação de que existem vagas para Técnicos de Emprego por preencher, de que o Centro atende mais de 100 pessoas por dia e o receio de que um despacho favorável ao requerimento da trabalhadora possa vir a originar pedidos de trabalhadoras que se encontrem em situação idêntica.

Ora, desta informação, não constam elementos que permitam à CITE avaliar quais as razões expressas ligadas ao funcionamento do serviço que subjazem à intenção de recusar o pedido da trabalhadora, porquanto, não é referido, nomeadamente, o número de Técnicos de Emprego ao serviço do Centro, o número de vagas a preencher, bem como o motivo do seu não preenchimento e o número de Técnicos necessário ao regular atendimento dos utentes do serviço.

2.5. Da informação do Director do Departamento de Recursos Humanos do ..., consta que “por razões sobejamente conhecidas, não existe a possibilidade de proceder à ... substituição (da trabalhadora), (sendo) evidente ... a indispensabilidade da prestação da trabalhadora para o normal funcionamento do Centro”.

De facto, embora a entidade empregadora alegue a não existência da possibilidade de substituir a trabalhadora, não enumera, não demonstra e não esclarece, no entanto, quais as razões que refere serem “sobejamente conhecidas”.

No que concerne a esta questão, a entidade empregadora deveria ter demonstrado com dados concretos (v.g. número de trabalhadores que prestam idêntico serviço ao que presta a trabalhadora e os seus horários), as consequências no funcionamento do serviço, resultantes de um eventual deferimento do requerimento apresentado pela trabalhadora.

2.6. Face ao que precede e considerando que:

2.6.1. a CITE concluiu já através de diversos pareceres, nomeadamente, Parecer n.º 22/CITE/2003, Parecer n.º 37/CITE/2003 e Parecer n.º 53/CITE/2003, que o direito ao regime da jornada contínua é especial porque abrange trabalhadores com filhos menores de 12 anos e, para esses trabalhadores, a efectivação deve ser a regra, a menos que ocorram as situações excepcionais previstas no n.º 2 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, ou seja, que existam razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador susceptíveis de fundamentar a recusa;

2.6.2. a organização do tempo de trabalho é, quase sempre, matéria sensível e complexa para entidades empregadoras e trabalhadores, precisamente porque essa organização passa, não raras as vezes, pela reorganização da estrutura já existente, ajustando os tempos de trabalho de forma adequada, equilibrada, equitativa e legal, atendendo aos direitos e deveres de ambas as partes:

2.6.3. embora se possa admitir que, no caso *sub judice*, o Centro de ... possa ter razões que, eventualmente, possam validar o indeferimento da pretensão apresentada pela trabalhadora,

Afigura-se que as razões não foram expostas de forma concreta e pormenorizada, o que não permite afastar a possibilidade de a trabalhadora prestar a sua actividade em regime de

jornada contínua.

- 2.7. No que respeita ao facto de a trabalhadora não ter respondido à exposição de motivos apresentada pelo ..., não se vislumbra disposição legal que implique qualquer consequência em virtude desta opção.

III - CONCLUSÃO

- 1 Face ao que antecede, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do ... em conceder a prestação de trabalho em jornada contínua requerida pela Técnica de Emprego ..., a exercer funções no Centro de ... de ...

- 2 No que respeita ao horário de trabalho a praticar pela requerente, a CITE, que alias já se pronunciou sobre a matéria no Parecer n.º 37/CITE/2003 e no Parecer n.º 53/CITE/2003, entende que o n.º 9 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, reconhece à entidade empregadora o poder de o elaborar de acordo com as suas necessidades, devendo esta disposição, no entanto, ser interpretada no sentido de não inviabilizar o direito à conciliação da 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 24 DE NOVEMBRO DE 2003, COM O VOTO CONTRA DA
REPRESENTANTE DO MINISTÉRIO DA SEGURANÇA SOCIAL E DO TRABALHO
QUE NÃO É PRESIDENTE**