

PARECER N.º 230/CITE/2016

Assunto: Queixa apresentada pela trabalhadora ... sobre eventual prática de discriminação em matéria de conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar, face ao indeferimento de pedido renovação de horário em regime de jornada contínua, contra o ...
Processo n.º 1244 – QX/2013

I – OBJETO

1. Em 10.12.2013, foi recebida na CITE exposição da trabalhadora ..., na qual refere o seguinte, conforme se transcreve:

“... de 37 anos de idade, mãe de quatro filhos, todos com idade inferior a 12 anos (... de 11, ... de 9, ... de 6 e ... de 2), sócia da Associação Portuguesa de Famílias Numerosas, Vice-Presidente da Assembleia Geral da Associação de Pais da Escola ..., Representante dos Pais e Encarregados de Educação da Turma B do 2.º ano da Escola ... e da Turma F do 6.º ano da Escola Secundária ..., licenciada em Psicologia pelo Instituto Superior de Psicologia Aplicada, funcionária do ..., colocada no Núcleo de Intervenção Social da Unidade de Desenvolvimento Social e Programas do ..., Serviço Local de ..., detendo a categoria de Técnica Superior, tendo tomado conhecimento da decisão de indeferimento ao pedido de renovação do horário de jornada contínua apresentado em 27 de setembro de 2013, vem da mesma reclamar/interpor recurso hierárquico nos termos seguintes:

1. *Em 19 de março de 2012, requereu a signatária, alteração do regime de horário para modalidade de jornada contínua, das 10:00 horas às 16:00 horas, alegando ter quatro filhos, todos com idade inferior a 12 anos;*
2. *Aquando do referido pedido, a signatária exercia funções no Núcleo de Infância e Juventude da Unidade de Desenvolvimento Social e Programas, nomeadamente avaliação e acompanhamento de processos tutelares cíveis e representatividade na ... de ...;*
3. *Em 18 de agosto do mesmo ano, o pedido foi deferido, tendo a signatária iniciado a referida modalidade de jornada contínua em 1 de setembro de 2012;*
4. *No mesmo período, a signatária passou a desempenhar as suas funções no Núcleo de Intervenção Social da mesma Unidade, nos concelhos de ... e ..., nomeadamente acompanhamento da Medida de Rendimento Social de Inserção, ação social e representatividade na Rede Social e nos Concelhos Municipais de Segurança e Educação dos referidos concelhos;*
5. *Em 27 de junho de 2013, requereu a signatária a renovação da modalidade de jornada contínua, atendendo a que a mesma caducaria a 31 de agosto de 2013;*
6. *Não tendo recebido resposta ao pedido de renovação mencionado, pediu a signatária, em 2 de setembro de 2013, informação à Diretora do Núcleo de Intervenção Social, sua Superior Hierárquica, que respondeu que de acordo com o Núcleo de Apoio jurídico e Recursos Humanos do ..., a decisão era da competência do Conselho Diretivo do ..., contrariamente à informação*

- veiculada em 6 de novembro de 2012 pela própria Diretora do referido Núcleo;*
- 7. Em 12 de setembro de 2013, voltou a signatária a pedir informação sobre o pedido ao Núcleo de Apoio jurídico e Recursos Humanos do ..., tendo a resposta sido prestada pela Diretora do Núcleo de Intervenção Social, que voltou a responder que a decisão era da competência do Conselho Diretivo;*
 - 8. Em 27 de setembro de 2013, apresentou a signatária novo pedido de renovação do horário, atendendo ao agravamento da situação familiar (doença crónica diagnosticada a um dos filhos), às alterações introduzidas pela Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto, e às orientações enviadas pelo Núcleo de Apoio jurídico e Recursos Humanos do ..., em 20/09/2013;*
 - 9. Em 8 de outubro de 2013 e de acordo com as orientações superiores, solicitou a signatária à Diretora do Departamento de Recursos Humanos do ..., informação sobre o pedido de renovação do horário;*
 - 10. Em 24 de outubro do 2013, recebeu a signatária resposta da Diretora dos Recursos Humanos do ..., que referia que a mesma decisão é da competência do Diretor do ...;*
 - 11. Na sequência da resposta referida no ponto anterior, pediu a signatária, na mesma data, novamente informação à Diretora do Núcleo de Apoio jurídico e Recursos Humanos do ..., que respondeu que o pedido se encontrava em análise;*
 - 12. Em 31 de outubro e 8 de novembro de 2013 voltou a signatária a solicitar informação à Diretora do Núcleo de Apoio Jurídico e Recursos Humanos do ...;*

13. *Em 11 de novembro de 2013 foi a signatária notificada, via correio eletrónico, do indeferimento do seu pedido de renovação do horário de jornada contínua;*
14. *Na mesma data, pediu a signatária, cópia do parecer do superior hierárquico direto sobre o pedido de renovação do horário, que lhe foi logo enviado por fax;*
15. *Refere o mesmo parecer que existe inconveniência para o serviço, com a seguinte fundamentação: «após análise do requerimento e considerando que a colaboradora desenvolve funções de intervenção social nos concelhos de ..., nomeadamente no que se refere a Ação Social, RSI e Representatividade do Serviço sou de parecer que a modalidade de trabalho (horário) de jornada contínua provoca impacto no Serviço, sendo impossível assegurar o serviço e a presença de outros funcionários em atividades que decorram até às 18h00. De referir que a colaboradora já usufruiu do benefício jornada contínua em anos anteriores. Não apresentou documento comprovativo da circunstância alegada no que se refere à doença crónica da filha ..., tendo informado que a mesma se encontra em avaliação médica, por suspeita de doença crónica, pelo que consta apenas como motivos o ponto 1 - «trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica» tendo mais de 2 descendentes com idade inferior a 12 anos (da orientação técnica, de 24/09/2013)»;*
16. *Sendo facto que a signatária no ano transato praticou a modalidade de horário de jornada contínua, não tendo acontecido qualquer situação de conflito no exercício das funções que lhe estavam atribuídas, sendo estas*

as mesmas que agora lhe estão imputadas, não se vislumbra o porquê da razão pela qual é agora considerado inconveniente para o serviço. Todas as tarefas inerentes às referidas funções foram sempre asseguradas, inclusive presenças em reuniões, bem como o atendimento aos utentes, ações estas que por vezes se estendiam pela hora de almoço ou do termo do horário de trabalho. Acresce salientar não corresponder à verdade o não envio do referido “documento comprovativo da circunstância alegada no que se refere à doença crónica da filha ...” porquanto foi pela signatária enviado para a superior hierárquica, via fax, no dia 04/10/2013;

17. *Alega ainda a superior hierárquica, na sua fundamentação, que «consta apenas como motivos o ponto 1 - «trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica» tendo mais de 2 descendentes com idade inferior a 12 anos (da orientação técnica, de 24/09/2013)» quando na realidade a signatária reúne mais do que um dos requisitos, pelos quais deve ser dada especial atenção na avaliação visando a atribuição da modalidade de horário de trabalho de jornada contínua, segundo a mencionada orientação técnica de 24/09/2013, nomeadamente, tem a cargo menor com doença crónica, tinha à data do pedido dois descendentes a cargo com idade inferior a cinco anos, tem quatro descendentes a cargo com idades até aos 12 anos, e não se encontra nenhum outro trabalhador no mesmo núcleo, em regime de jornada contínua. Contudo, nada teve de especial a atenção dada ao pedido, que só recebeu resposta cerca de quatro meses depois;*
18. *A referida orientação técnica de 24/09/2013 é claramente contrária aos pareceres emitidos pela Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no*

Emprego (CITE), órgão sob a tutela do mesmo ..., do qual depende a entidade patronal da signatária, os quais sublinham que o indeferimento da modalidade de jornada contínua é ofensivo do conteúdo essencial de um direito fundamental à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, a qual não se reduz ao desfasamento entre horários laborais e horários escolares, à onerosidade do acompanhamento dos filhos por terceiros ou ao tempo despendido em deslocações, mas em qualidade de tempo prestado aos filhos que constitui uma obrigação constitucional que impende sobre os pais e mães trabalhadoras e que pode passar pelo simples facto de ter tempo disponível para os ouvir, brincar ou acompanhar numa atividade lúdica, o que se traduz em termos gerais na obrigação de bem educar, constituindo esta obrigação um direito fundamental da criança enquanto membro fundamental da família, aspetos promovidos em campanhas do referido ...;

19. *Também os pareceres do Provedor de Justiça apontam que a concessão de jornada contínua a trabalhadores com filhos até à idade de doze anos não visa conferir-lhes um mero privilégio, antes encontrando o seu fundamento na concretização de direitos e valores constitucionalmente consagrados, em concreto a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, cuja promoção constitui expressa incumbência do Estado, que lhe competindo a promoção, não poderá dessa incumbência demitir-se enquanto empregador, sendo-lhe exigidas especiais responsabilidades neste domínio.*

Pelo exposto, considerando que o indeferimento da continuidade da prática da modalidade de horário de jornada contínua para além de lesar, sem

fundamento que se afigure válido, os direitos e garantias da requerente como mãe, e constituir grave prejuízo para a estabilidade psicológica e bem-estar dos seus quatro filhos, viola o princípio constitucional da proteção à família plasmado nos artigos 58.º, 59.º, 67.º e 68.º da Constituição da República Portuguesa, requer a V. Exa a anulação do ato de indeferimento proferido pelo Diretor do ... e lhe seja concedido a prestação de trabalho em jornada contínua.”

2. Após análise de todo o processo, a CITE informou a trabalhadora que não se enquadra nas suas atribuições a emissão de parecer prévio à recusa de atribuição de horários em regime de jornada contínua, solicitando à trabalhadora que, se considerasse que estaria a ser discriminada em função da condição familiar por inviabilização do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, que procedesse à fundamentação da queixa apresentada e manifestasse, por escrito, autorização à CITE para contactar a entidade empregadora e outras entidades competentes no âmbito da matéria.
3. Em 11.3.2016, a CITE recebeu da trabalhadora e-mail, a referir, sucintamente, o seguinte:

“Solicitei a renovação do horário de jornada contínua em 27/06/2013, o qual tive que reenviar em 27/09/2013. Foi-me dada resposta em 11/11/2013 de indeferimento, da qual enviei recurso para o ..., o qual foi rejeitado em 14/01/2014.

(...)

Em 29/08/2014, voltei a solicitar a alteração do horário para jornada contínua, mas o mesmo foi também indeferido em 29/10/2014.

Em 17/09/2015, já com outras funções, voltei a solicitar a alteração do horário para jornada contínua, mas o mesmo foi também indeferido em 09/12/2015.

Em 25/02/2016, voltei a solicitar a alteração do horário para jornada contínua (conforme anexo), do qual aguardo resposta.

Tenho quatro filhos, 3 com menos de 12 anos, uma com 14 mas com doença crónica (que deixei de comprovar pois nunca foi considerada!).

Trabalho na Equipa de Assessoria aos Tribunais, no acompanhamento de Processos de Promoção e Proteção de Crianças em Risco, mas sinto a cada dia que os meus filhos também estão em risco por não me ser possível acompanhá-los devidamente.

Se considero estar a ser discriminada em função da condição familiar por inviabilização do direito à conciliação da atividade profissional com a vida família e pessoal, SIM CONSIDERO, e gostaria que a CITE contactasse a minha entidade empregadora com a referida recomendação, mas o que

pretendia mesmo era que a alteração do horário me fosse concedida em tempo útil para acompanhar os meus filhos (...)”

4. Em 12.4.2016, a CITE remeteu ofício ao Diretor do ... do ..., no âmbito do princípio do contraditório, ao qual, até à presente data, não se obteve resposta.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo (artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março).

2.2. No âmbito das suas atribuições, alínea f) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, a Comissão presta informação e apoio jurídico em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no emprego, no trabalho, na formação profissional, na proteção da parentalidade e, nomeadamente, compete-lhe informar as entidades empregadoras do dever de proporcionar aos trabalhadores com filhos

menores de 12 anos e, independentemente da idade, com doença crónica, as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

2.3. Recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos trabalhadores, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, e que “os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade”.

2.4. A prestação de trabalho em regime de jornada contínua, nos termos do art.º 114.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso nunca superior a 30 minutos que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho, determinando uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora e sem redução de retribuição.

2.5. Aplica-se, nos termos do Regulamento de extensão n.º 1-A/2010, extensão do acordo coletivo de trabalho n.º 1/2009 (acordo coletivo de carreiras gerais), a todos trabalhadores vinculados em regime de

contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e integrados nas carreiras de técnico superior, de assistente técnico e de assistente operacional que exercem funções em entidades empregadoras públicas.

2.6. Nos termos do número 3 do artigo 114.º da já referida LGTFP, “A jornada contínua pode ser adotada nos casos de horários específicos previstos na presente lei, e em casos excepcionais, devidamente fundamentados, designadamente nos seguintes:

- “a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;**
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;*
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;*
- d) Trabalhador adotante, tutor ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;*
- e) Trabalhador estudante;*
- f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;*
- g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.”*

2.7. Refira-se que a modalidade de jornada contínua não constitui um direito potestativo do/a trabalhador/a, mas sim uma faculdade concedida pelo legislador, dependendo, pois, de autorização da entidade empregadora pública, o que implica que a decisão de deferir ou indeferir um pedido, para exercer atividade nos termos desta modalidade, seja discricionária, desde que fundamentada, importando a devida ponderação dos interesses em causa, nomeadamente do/a trabalhador/a e o do funcionamento do serviço.

2.8. Ora, no caso em apreço, a trabalhadora é mãe de quatro filhos, dos quais três são menores de 12 anos, e um com idade superior a 12 anos que alegadamente, embora não comprovado no processo, tem doença crónica.

2.9. De acordo com a Orientação Técnica n.º 7/2014 do Conselho Diretivo do Instituto de Segurança Social, aprovada em 6.5.2014, *“Deve ser dada especial atenção na avaliação visando a atribuição da modalidade de horário de trabalho de jornada contínua ao trabalhador que comprovadamente (...) tenha a cargo menor com deficiência, independentemente da idade; mais de 2 descendentes a cargo com idades até aos 12 anos.”*.

2.10. Refere a referida Orientação, que *“Os pedidos de jornada contínua que se relacionem com pedidos de acompanhamento de crianças em idade escolar até aos 12 anos e com o estatuto de trabalhador*

estudante têm a duração de um ano letivo. No entanto, face à natureza destes pedidos, cujos pressupostos estão diretamente relacionados com as atividades do ano escolar, devem ser reavaliados atempadamente até à data final do respetivo ano escolar, aos quais devem ser anexos os horários escolares (...) Assim sendo, o trabalhador deve até ao final do mês de maio comprovar a necessidade de realizar o horário de trabalho durante os durante os (...) meses de férias.”.

2.11. Mais acrescenta *“Importa ainda que, não esquecendo que cada pedido deve ser analisado casuisticamente, e tendo em consideração o enorme défice de recursos humanos, decorrentes do processo contínuo de aposentações e mobilidades dos trabalhadores deste instituto e da administração pública em geral, que os interesses invocados pelos trabalhadores não se limitem à alegada conciliação da atividade profissional com a vida familiar que, embora sendo um direito constitucional, deve ser garantido a todos os trabalhadores e não apenas aos que requerem jornada contínua (...)”.*

2.12. Através da análise dos elementos que constam do processo, verifica-se que a trabalhadora cumpre os requisitos do art.º 114.º da LGTF e que, nos termos da Orientação Técnica n.º 7/2014 do Conselho Diretivo, deve ser dada especial atenção ao seu pedido.

- 2.13.** Verifica-se, também, que a trabalhadora tem anualmente requerido a aludida modalidade de regime de horário, nomeadamente em 27.06.2013, 29.08.2014, 17.09.2015 e em 25.02.2016, sendo-lhe recorrentemente indeferida esta pretensão.
- 2.14.** Relativamente ao que consta do ponto 2.11 do presente parecer, o qual transcreve um excerto da orientação Técnica do Conselho Diretivo, importa referir que o direito, que decorre da Lei Fundamental, à conciliação da atividade profissional com a vida familiar deve ser garantido a todos/as e não apenas aos/às trabalhadores/as que requerem jornada contínua, no entanto aos que requerem esta modalidade de trabalho, cumprindo os requisitos previstos e fundamentando o pedido, dever-se-á ter especial atenção em garantir que este direito seja ressalvado, pois a situação tem, nos termos do art.º 114.º da LGTFP, carácter excecional, tendo sido prevista precisamente para salvaguardar determinadas situações.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera:

- 3.1.** O ... do ... não estava obrigado a solicitar pedido de parecer prévio à recusa do pedido de concessão de horário na modalidade de jornada contínua elaborado pela trabalhadora ..., porquanto o que aí se

requereu não se enquadra na previsão legal do artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 3.2. Recomendar ao ... do ... que, na medida das suas possibilidades, proporcione à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar no cumprimento do princípio consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e do disposto no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho, uma vez que que tais preceitos se aplicam aos trabalhadores com vínculo de trabalho em funções públicas, de acordo com o previsto nas alíneas d) e g) do n.º 1 do artigo 4.º e artigo 101.º, ambos da LGTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.
- 3.3. Solicitar ao ... do ... que informe a CITE das diligências efetuadas neste âmbito.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE MAIO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.