

PARECER N.º 24/CITE/2001

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 61/2001

I - OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu, em 4 de Outubro de 2001, um pedido de parecer nos termos referidos em epígrafe, relativo à intenção, por parte do ..., de recusar a pretensão da trabalhadora ... para trabalhar em regime de jornada contínua.
- 1.2. Do requerimento da trabalhadora, que deu entrada nos serviços do ..., no dia 29 de Junho de 2001, consta o pedido de concessão de trabalho em regime de jornada contínua, no período compreendido entre as 8h30m e as 14h30m, para acompanhamento de dois filhos menores, em virtude da indisponibilidade do pai para assegurar o habitual apoio à família, por motivos profissionais.
No requerimento pode ler-se 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.
 - 1.2.1 Do processo enviado à CITE faz igualmente parte um anexo ao requerimento da trabalhadora, datado de 17 de Julho p.p., indicando, uma vez mais, o horário pretendido, bem como o prazo durante o qual pretende exercer o direito.
- 1.3. Em 26 de Setembro de 2001, os serviços do ... receberam da trabalhadora uma comunicação informando que, face à legislação aplicável à matéria bem como à informação veiculada pela CITE, e considerando que, até à referida data, não fora formalmente informada da decisão sobre a sua pretensão, pretendia iniciar o regime de trabalho em jornada contínua a partir de 1 de Outubro de 2001.
- 1.4. Igualmente em 26 de Setembro de 2001, 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:
 - 1.4.1. "o trabalho desenvolvido pelo (...) é efectuado maioritariamente em grupos de trabalho";
 - 1.4.2. "a hora de saída às 14:30 inviabiliza o normal funcionamento do serviço uma vez que durante o período da tarde não é possível dar continuidade ao trabalho".
- 1.5. Do processo enviado à CITE, faz ainda parte uma nova comunicação da trabalhadora ao ..., datada de 28 de Setembro p.p., na qual responde aos motivos apresentados pelo (...), nos termos seguintes:
 - 1.5.1. "O trabalho realizado por mim durante o presente ano tem sido maioritariamente realizado em regime individual, e foram raras as ocasiões em que se proporcionou trabalho em grupo";
 - 1.5.2. "Os trabalhos de grupo realizados nesta direcção de serviços, combinam momentos pontuais em que os elementos se encontram para discutir as suas ideias, e os restantes são geridos individualmente por cada elemento de acordo com as necessidades específicas de cada trabalho/projecto (investigação, reflexão, concretização)";
 - 1.5.3. "Tal como acontece em regime de horário normal/completo, o técnico deverá gerir o seu trabalho em função das suas horas de serviço. No caso da jornada contínua, o trabalho a realizar é concentrado num dos períodos do dia, não querendo isso dizer que é diminuto ou que não permite a sua continuidade".

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Verificados os factos, cumpre analisar se a entidade empregadora pode, ou não, recusar a passagem a regime de trabalho em jornada contínua, requerida pela trabalhadora.
Vejam os:
 - 2.1.1. De acordo com o previsto no n.º 1 do artigo 19.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, "os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível em condições a regulamentar".
Com base neste pressuposto, a trabalhadora requereu, em 29 de Junho de 2001, a passagem a regime de trabalho em jornada contínua.
 - 2.1.2. 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, sendo, no entanto, de ressaltar que a trabalhadora apenas informou a entidade empregadora sobre o prazo durante o qual pretendia exercer o direito, em 17 de Julho p.p., o que fez por anexo ao requerimento.

- 2.1.3 De acordo com o disposto na alínea a) do n.º 6 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, considera-se que a entidade patronal aceita o requerimento nos seus precisos termos “se no prazo de 20 dias não comunicar ao trabalhador decisão expressa ou intenção de recusa nos termos da alínea a) do n.º 3”.

Até 26 de Setembro de 2001, a trabalhadora não recebeu qualquer comunicação por parte da entidade empregadora.

Apenas cerca de 90 dias depois da recepção do requerimento, a entidade empregadora respondeu, informando que “actualmente existem motivos não favoráveis à sua satisfação por razões funcionais da unidade orgânica aonde se encontra afecta...”.

- 2.2. Ora, sem necessidade de mais considerandos, verifica-se que a entidade empregadora aceitou o requerimento da trabalhadora nos seus precisos termos (Cfr. alínea a) do n.º 6 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro), devendo a trabalhadora iniciar o regime de trabalho em jornada contínua, o que já deveria ter ocorrido em meados do mês de Julho de 2001.

De facto, a entidade empregadora, conhecendo a lei e apenas tendo respondido à pretensão formulada em 29 de Junho p.p., cerca de 70 dias depois do prazo legal limite, não pode agora frustrar as expectativas da trabalhadora que, no cumprimento da legislação em vigor, requereu um direito que lhe assiste.

- 2.2.1. Ainda no que se refere a esta matéria, é de considerar a afirmação da entidade empregadora, que se transcreve da parte final do documento que capeava o processo enviado à CITE, a saber, “Sobre o assunto cumpre ainda informar que não se pode considerar para o efeito apenas a data do requerimento inicial dado que neste período houve diversos contactos verbais com a trabalhadora, o que é verificável pelo anexo onde discrimina o horário a praticar que apesar de datado não tem registo de entrada nos serviços, o que dilatou substancialmente o prazo para efeitos de instrução do processo.”

Na verdade, o referido anexo consta do processo enviado à CITE, não tendo o (...) invocado não o ter recebido. Por isso, não parece relevante a circunstância do anexo em causa não ter carimbo de recepção.

Quanto muito, o que não se concede, sendo datado de 17 de Julho p.p., o prazo para resposta terminaria em 6 de Agosto p.p.

- 2.3. Também no plano substancial, assiste razão à requerente. Com efeito, na exposição de motivos apresentada pela entidade empregadora, em 26 de Setembro p.p., a qual foi objecto de resposta por parte da trabalhadora, em 28 de Setembro p.p., não se apresentam argumentos que fundamentem a recusa com base “em razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”.

- 2.3.1. De facto, embora se refira que “o trabalho desenvolvido ... é efectuado maioritariamente em grupos de trabalho” e que “a hora de saída às 14h30m inviabiliza o normal funcionamento do serviço uma vez que durante o período da tarde não é possível dar continuidade ao trabalho”, não se retira de tal afirmação, de que forma é prejudicado o normal funcionamento da empresa, nem se conclui que, no caso de eventual prejuízo, não possa a trabalhadora ser substituída durante o período horário em que é considerada indispensável a sua presença.

A própria entidade empregadora, afirma, em parecer que responde a uma Nota de Serviço, que “o horário praticado nos Serviços Centrais é o horário flexível que permite, entre as 8h e as 20h, que cada funcionário organize o seu horário”.

- 2.3.2. Por outro lado, na resposta à exposição de motivos, a trabalhadora afirma que o trabalho que vem desenvolvendo tem sido maioritariamente realizado em regime individual, que cada elemento gere individualmente as suas necessidades específicas e que os grupos se encontram pontualmente para discussão de ideias.

Considera ainda a trabalhadora que é possível gerir o seu trabalho em função das horas de serviço, sendo que, no caso do regime de jornada contínua, é possível concentrar o trabalho num dos períodos do dia, sem que diminua ou impossibilite a continuidade das tarefas a realizar.

III - CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, e considerando 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” (Cfr. n.º 1 do artigo 68.º da CRP), regulando a lei “a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar”, a CITE é de parecer que devem os serviços do ... conceder, desde já, à trabalhadora ..., autorização para prestar serviço em regime de jornada contínua, nos precisos termos em que requereu tal direito, com o objectivo de acompanhar e assistir os seus dois filhos menores, 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, e por ter ocorrido o deferimento tácito do pedido formulado, conforme ponto 2.2. deste parecer.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE
REALIZADA EM 30 DE OUTUBRO DE 2001**