

PARECER N.º 22/CITE/2002

Assunto: Parecer prévio nos termos do artigo 17.º por remissão do n.º 8 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro
Processo n.º 25/2002

I – OBJECTO

1.1. O ... enviou à CITE, em 29 de Maio de 2002, processo de intenção de recusa a passagem ao horário de trabalho em regime de jornada contínua solicitado pela ..., trabalhadora naquele ..., de acordo com o previsto no n.º 3 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, cujo conteúdo é, em síntese, o seguinte:

“Havendo intenção de recusar a passagem ao horário de trabalho em regime de jornada contínua a praticar entre as 08H00 e as 14H00, solicitado pela ... (...), sendo que o trabalho desenvolvido pela requerente passa pelo contacto com o público que decorre entre 09H00 e as 17H30 não se considerando oportuno o deferimento do solicitado.

Sobre o assunto cumpre ainda informar que não releva a data do requerimento inicial, visto que o mesmo não continha todos os elementos necessários à sua análise (prazo de duração do horário), assim como não se fazia acompanhar da documentação necessária (declaração referente à actividade do cônjuge).”

1.2. Do processo de intenção de recusa da pretensão da trabalhadora constam os seguintes documentos:

1.2.1. Requerimento da trabalhadora solicitando autorização para prestar serviço em regime de jornada contínua com anexo justificativo da pretensão, com carimbo de entrada nos serviços do ..., datado de 24-04-2002, donde constam os seguintes fundamentos que justificam a pretensão, anexo n.º 2 do processo:

- 1 A trabalhadora tem um agregado familiar constituído por três filhos menores, respectivamente com um, oito e catorze anos de idade;
- 2 A carga horária a praticar pela trabalhadora não é compatível com a necessidade da presença dos pais no desenvolvimento das crianças destas faixas etárias;
- 3 A trabalhadora é emigrante em Portugal, não tendo nenhum suporte familiar que lhe sirva de rede de apoio junto às crianças;
- 4 O cônjuge, trabalha na fiscalização de obras, sobretudo nos arredores e fora de Lisboa, sendo o horário de trabalho pouco ajustado às necessidades destas crianças;
- 5 Solicita autorização para praticar o horário de trabalho em regime de jornada contínua, ao abrigo do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, das 08.00 H às 14.00 Horas.

À margem do referido requerimento encontra-se manuscrito o seguinte despacho:

“Visto,

Verificando-se que o horário praticado no CT/E é das 9.00h às 12.30h e das 14h às 17.30h. Que o trabalho desenvolvido pelos COP´S passa pelo contacto com o público (SIC´S e atendimento individual). E que estão afectos a este CT/E 3 COP´S um dos quais se encontra com baixa por maternidade.

Considero não ser oportuno o deferimento do regime de jornada contínua conforme solicitado. À consideração Superior”

Assinado e datado de 2002.04.29

- 1.2.2.** Relatório de um Fax e Nota de Serviço dirigido à Ex.ma Senhora Directora do ..., datado de 8 de Maio de 2002, a solicitar o envio de uma declaração, emitida pela entidade patronal onde exerce funções o cônjuge da requerente da prestação do trabalho em regime de jornada contínua, a indicar de forma expressa as funções desempenhadas, o seu local e horário de trabalho, bem como a declaração, sob compromisso de honra, exigida pelo n.º 7 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, anexo n.º 3 do processo;
- 1.2.3.** Documento assinado pela trabalhadora e dirigido à Ex.ma Senhora ..., contendo a declaração sob compromisso de honra solicitada pela Divisão de Recursos Humanos e Organização ..., datada de 15 de Maio de 2002, mas sem qualquer carimbo autenticador da entrada do referido documento nos serviços, anexo n.º 5 do processo;
- 1.2.4.** Declaração da empresa ..., confirmativa das funções desempenhadas, local e horário de trabalho do cônjuge da trabalhadora requerente, igualmente sem qualquer autenticação da data de entrada nos serviços, anexo n.º 6 do processo.
- 1.3.** Em 3 de Junho de 2002, a CITE envia Ofício n.º ..., dirigido ao Ex.mo Senhor Director de Departamento de Recursos Humanos da Direcção de Serviço de Pessoal do ..., solicitando, com carácter de urgência, envio, até ao dia 4 de Junho de 2002, da informação escrita dirigida à trabalhadora, contendo a exposição dos motivos de intenção de recusa da pretensão da trabalhadora ..., nos termos da alínea a) do n.º 3 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, e, ainda prova de ter sido recebida no prazo de 5 dias contados a partir da recepção da intenção de recusa, a apreciação escrita da trabalhadora, nos termos da alínea b) do n.º 3 do artigo 17.º do referido diploma legal.
Igualmente se solicitou envio de cópia do Regulamento dos Horários de Trabalho em vigor no
- 1.4.** Em 4 de Junho de 2002, a CITE recebe um fax do ... indicando não ter a trabalhadora, até àquela data, feito qualquer exposição sobre o teor do ofício n.º ... que lhe foi enviado em 27 de Maio de 2002, cujo conteúdo é, em síntese, o seguinte:
“Comunico que considerando o facto do horário dos serviços decorrer entre as 9H00 e as 17H30 e que o trabalho desenvolvido por V. Ex.a passa pelo contacto com o público – atendimento individualizado, há intenção de indeferir o seu pedido de passagem a um horário

em regime de jornada contínua a praticar entre as 8H00 e as 14H00, pelo que, de acordo com o art.º 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, o processo foi remetido para efeitos de parecer à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.”

- 1.5.** Em 5 de Junho p.p., a CITE solicita informação à trabalhadora em como recebeu a informação escrita da intenção de recusa da sua pretensão fundamentada com a exposição de motivos e informação em como entregou à entidade empregadora apreciação escrita sobre essa exposição de motivos.

Na sequência deste pedido, a CITE recebeu fax da trabalhadora indicando que:

“... no dia 31 de Maio do corrente ano, contactei telefonicamente o Departamento dos Recursos Humanos Direcção de Serviço de Pessoal, com o objectivo de me informar acerca do meu pedido de prestação de trabalho em jornada contínua.

Fui informada que no dia 27 de Maio tinha-me sido enviada uma comunicação com intenção de recusa, bem como a exposição dos motivos da recusa, para a minha antiga morada, cuja alteração já tinha sido por mim comunicada.

Tendo questionado se a correspondência tinha sido enviada com aviso de recepção, a resposta foi negativa.

Tendo em conta este facto, pedi para me enviarem novamente a respectiva comunicação para a minha actual morada e simultaneamente para o fax do Centro

Recebi o fax no próprio dia, data de 31 de Maio.”

- 1.6.** Em 5 de Junho, a CITE, solicitou ao ... comprovativo da entrada dos documentos solicitados à trabalhadora e que constam dos anexos n.ºs 5 e 6.

Em resposta a esta solicitação aquele ... envia Nota de Serviço n.º .../DL-EBE/2002, datada de 16/05/02, comprovativa do envio da documentação solicitada e com carimbo de entrada na DL-DRHO, em 20-05-2002.

Igualmente, informa que se considera o dia 16/05/02 a data de entrada dos referidos documentos.

Envia o Regulamento dos Horários de Trabalho do

- 1.7.** Em 7 de Junho de 2002, na sequência de um contacto telefónico da CITE com a trabalhadora, solicitando que completasse a informação solicitada no N/Ofício n.º 860, de 05/06/02, esta Comissão recebeu fax confirmativo em como não tinha entregue qualquer apreciação escrita acerca da exposição de motivos da intenção de recusa e informação em como:

“ ... Somos três Conselheiras ao serviço deste ..., tendo portanto regressado a Conselheira que estava de Licença de Parto.

As actividades da Orientação Profissional, nomeadamente as sessões do Plano Nacional de Emprego, bem como as 1.as entrevistas são marcadas apenas durante o período da manhã.

As tardes são ocupadas para trabalhos administrativos, testes psicotécnicos e entrevistas subsequentes, que podem ser assumidas por dois Conselheiros.

Acredito que as minhas funções não serão prejudicadas pelo facto de fazer o horário de jornada contínua.”

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 19.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, alterada e republicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, Lei da protecção da maternidade e da paternidade (LPMP), concede aos pais trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos o direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível em condições a regulamentar.

O artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, consagra, para os trabalhadores abrangidos pelo regime do contrato individual de trabalho, a possibilidade de trabalhar em jornada contínua ou horário flexível, nos termos do artigo 19.º da LPMP a qualquer dos progenitores ou adoptantes, ou por ambos .

Para tal e no cumprimento do n.º 7 do referido artigo deve o/a trabalhador/a requerer, por escrito, à entidade empregadora a prestação de trabalho em jornada contínua ou horário flexível, com antecedência de 30 dias, indicando o prazo em que pretende praticar esse regime de horário, bem como declarar, sob compromisso de honra, que o outro progenitor ou adoptante tem actividade profissional, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e que a criança faz parte do seu agregado familiar.

- 2.2.** Por remissão do n.º 8 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, é aplicável o regime consagrado nos n.ºs 2 a 6 do artigo 17.º do mesmo diploma, pelo que a entidade patronal apenas pode recusar a prestação de trabalho, neste caso em regime de jornada contínua, com fundamento em razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

Acresce que tal recusa carece sempre de parecer prévio favorável da CITE, sendo que em caso de intenção de recusa da pretensão do/a trabalhador/a, a entidade patronal deve:

- a) Informar por escrito o/a trabalhador/a dessa intenção, no prazo de 20 dias contados da recepção do requerimento, juntando exposição dos motivos;
- b) Instruir o pedido de parecer prévio dirigido à CITE com:
 - 6 cópia do requerimento do/a trabalhador/a, com exposição dos motivos da entidade empregadora;
 - 7 apreciação escrita do/a trabalhador/a sobre a exposição de motivos, desde que este/esta a entregue no prazo de cinco dias contados a partir da recepção dessa exposição dos motivos e intenção de recusa.
- c) Submeter o processo à apreciação da CITE, findo o prazo de cinco dias que o /a trabalhador/a tem para resposta.

- 2.3.** Considera-se que a entidade patronal aceita o requerimento nos seus precisos termos:

- a) Se no prazo de 20 dias não comunicar ao/à trabalhador/a decisão expressa ou intenção de recusa nos termos da alínea a) do n.º 3; ou
- b) Se, comunicando a intenção de recusa, nos termos da alínea a) do n.º 3, não comunicar ao trabalhador decisão expressa do requerimento nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 4, ou ao fim do prazo estabelecido no número anterior, consoante o caso.

2.4. A CITE no cumprimento das competências acima mencionadas, pronunciar-se-á no âmbito do presente processo tendo em consideração o seu aspecto formal e o seu aspecto substancial.

2.4.1. Quanto ao aspecto formal cabe referir que:

2.4.1.1. Em 24 de Abril de 2002, a trabalhadora do ..., com a categoria profissional de ..., requereu autorização para prestar serviço em regime de jornada contínua, ao abrigo do artigo 23.º, parágrafo 2, do Regulamento dos Horários de Trabalho, em vigor naquele ..., que consagra que a jornada contínua, ou seja, a prestação ininterrupta de trabalho que deverá ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia,

"1 - ... pode ser aplicada aos telefonistas, secretários-recepcionistas e recepcionistas, caso os serviços disponham de pessoal que possibilite o disposto no n.º 4 do artigo 24.º.

2- Com fundamento em situações excepcionais, este regime é aplicável aos trabalhadores dos serviços centrais, regionais e locais, que requeiram, respectivamente, ao Director do Departamento dos Recursos Humanos ou ao respectivo Delegado Regional.

O n.º 4 do artigo 24.º estabelece que " 4 - O pessoal que integra os serviços abrangidos por este regime é distribuído pelos dois períodos diários de trabalho."

2.4.1.2. Tratando-se de trabalhadora abrangida pelo regime do contrato individual de trabalho, é-lhe aplicável o disposto do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, nomeadamente o disposto no n.º 7 do artigo 18.º daquele diploma legal, conforme já foi referido no ponto 2.1.

2.4.1.3. A trabalhadora requereu, por escrito, ao ..., a prestação de trabalho em jornada contínua, em 24 de Abril de 2002, tendo-lhe sido enviada a intenção de recusa e exposição dos motivos, em 27 de Maio de 2002, que por informação da própria trabalhadora, apenas teve conhecimento da mesma em 31 de Maio de 2002, através de fax enviado para De referir, sobre esta questão que o ... não apresentou qualquer prova do envio da intenção de recusa e exposição de motivos.

2.4.1.4. Conforme o referido no ponto 2.3. e, de acordo com o que se dispõe na alínea a) do n.º 6 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, se no prazo de 20 dias não comunicar ao/à trabalhador/a decisão expressa ou intenção de recusa nos termos da alínea a) do n.º 3 do mesmo artigo, considera-se que a entidade empregadora aceita o requerimento nos seus precisos termos. Não é, por isso, relevante o facto de em 8 de

Maio de 2002 o ... ter notificado a Ex.ma Senhora Directora do ... solicitando que fosse completado o requerimento inicial da trabalhadora que não continha todos os elementos necessários à sua análise, porque nesse caso o ... deveria ter comunicado à trabalhadora intenção de recusar a pretensão com base no incumprimento da apresentação dos requisitos legais necessários para requerer o exercício daquele direito, podendo a trabalhadora apresentar por escrito apreciação sobre a exposição de motivos, desde que entregues ao ... no prazo de cinco dias contados a partir da sua recepção, de acordo com a alínea b) do n.º 3 do referido artigo 17.º.

2.4.1.5. Pelo exposto se conclui que em termos formais ocorreu um deferimento tácito, considerando-se que a entidade empregadora aceitou o requerimento nos seus precisos termos. Desta forma a trabalhadora já deveria ter iniciado, em 1 de Junho de 2002, a sua prestação de trabalho em regime de jornada contínua.

De facto, entre 24 de Abril de 2002 e 31 de Maio de 2002, decorreram trinta e sete dias, dezassete dos quais posteriores ao prazo legal limite para informar a trabalhadora da intenção de recusa e exposição dos motivos, tendo-se criado uma legítima expectativa desta que, no cumprimento da legislação em vigor, requereu um direito que lhe assiste.

2.4.1.6. De referir, por último que, o ... não aguardou o prazo de cinco dias, a contar da recepção da comunicação da intenção de recusa, concedidos à trabalhadora para, querendo, apresentar apreciação escrita à sua entidade empregadora e só posteriormente remeter o processo à CITE, dado que o Ofício dirigido à trabalhadora data de 27 de Maio de 2002 e o Ofício dirigido à CITE para emissão de parecer prévio data igualmente de 27 de Maio de 2002.

2.4.2. Quanto ao aspecto substancial, cabe referir que:

2.4.2.1. O direito à 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, conferindo aos pais e às mães trabalhadores o direito à protecção da sociedade e do Estado na sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, são direitos constitucionalmente garantidos, que encontram o seu desenvolvimento normativo no articulado da LPMP e a sua regulamentação, para o sector privado, no Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, desta forma conferindo expressamente aos trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos o direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível, não podendo ser recusada tal pretensão, a não ser com fundamento em razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

2.4.2.2. Atenta a exposição de motivos comunicada à trabalhadora, o indeferimento da pretensão deve-se ao facto de o horário dos serviços decorrer entre as 9H00 e as 17H30 e o trabalho desenvolvido pela trabalhadora passar pelo contacto com o público –

atendimento individualizado.

2.4.2.3. É manifestamente insuficiente a justificação comunicada à trabalhadora.

Também é manifestamente insuficiente o Despacho de 29/04/2002, remetido para consideração superior, e as alegações constantes do Ofício n.º ..., de 27 Maio de 2002, concluindo-se pela falta de fundamento em razões expressas ligadas ao funcionamento do ... ou pela indispensabilidade da trabalhadora e sua consequente impossibilidade de substituição e, isto porque:

8 Não é suficiente referir que “O trabalho desenvolvido pelos COP´S passa pelo contacto com o público” ou que “O trabalho desenvolvido pela requerente passa pelo contacto com o público que decorre entre as 9H00 e as 17H30...” para que se considere preenchido o fundamento em razões expressas ligadas ao funcionamento do É necessário demonstrar que a passagem ao horário de trabalho em regime de jornada contínua compromete seriamente o seu funcionamento;

9 Não é suficiente alegar que “...estão afectos a este CT/E 3 COP´S um dos quais se encontra com baixa por maternidade.” para se fundamentar a indispensabilidade da trabalhadora e portanto a impossibilidade de a substituir.

Não se trata de comprovar a impossibilidade de substituição, mas sim a indispensabilidade daquele/a trabalhador/a que provoca a impossibilidade de substituição.

2.4.2.4. Acresce a estes factos que, em 7 de Junho de 2002, a trabalhadora, em fax enviado a esta Comissão com o objectivo de completar o peticionado pela CITE, em 5 de Junho de 2002, nomeadamente em como não entregou à sua entidade empregadora quaisquer apreciações escritas acerca da exposição de motivos e intenção de recusa da sua pretensão, informa que já regressou a ... que se encontrava em licença de parto e que as actividades da orientação profissional (secções do Plano Nacional de Emprego e primeiras entrevistas) são marcadas apenas durante o período da manhã, sendo as tardes ocupadas para trabalho administrativo, testes psicotécnicos e entrevistas subsequentes, que podem ser assumidas por dois/duas Conselheiros/as.

Ora se durante o período de licença por maternidade de uma das três ..., foi possível assegurar o normal funcionamento daquele serviço, por maioria de razão continuará a poder sê-lo se uma destas trabalhadoras prestar o seu trabalho em regime de jornada contínua.

2.4.2.5. Por último, cabe esclarecer que, quando se requer a prestação de trabalho em horário reduzido ou flexível, está-se a exercer um direito que embora não tenha carácter potestativo e portanto dependa da aceitação da entidade empregadora, não pode ser desvirtuado, podendo a recusa existir apenas de forma fundamentada e dentro dos parâmetros legais.

III – CONCLUSÕES

- 3.1.** Considera-se que o requerimento da trabalhadora ... foi aceite pelo ... nos seus precisos termos, de acordo com a alínea a) do n.º 6 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro;
- 3.2.** Não obstante esse facto, não ficou demonstrada a impossibilidade de deferimento da pretensão da trabalhadora, por manifesta insuficiência das alegações expressas pelo ..., quer no que respeita a razões de ordem ligadas ao funcionamento do ..., quer no que respeita à indispensabilidade da trabalhadora, o que originaria a impossibilidade da sua substituição.

Em face do exposto a CITE é de parecer que devem os serviços do ... conceder, desde já, à trabalhadora ..., ..., autorização para realizar a sua prestação de trabalho em regime de jornada contínua, nos precisos termos em que requereu tal direito.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 24 DE JUNHO DE 2002