

## PARECER N.º 6/CITE/2003

**Assunto:** Parecer prévio nos termos do n.º 8 do artigo 18.º e n.º 2 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro  
Processo n.º 7/2003

### I - OBJECTO

**1.1.** A CITE recebeu, em 22 de Janeiro de 2003, do Instituto ..., processo de intenção de recusa a passagem ao horário de trabalho em regime de jornada contínua, solicitado pela Conselheira de ... no Centro de ..., ..., nos termos do n.ºs 2 e 3 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, cujo conteúdo é em síntese o seguinte:

**1.1.1.** “(...) - *O Centro de ..., unidade orgânica a que V. Ex.a se encontra afecta, tem ao seu serviço três Conselheiros de ..., encontrando-se um deles já a praticar o horário de trabalho em regime de jornada contínua no período compreendido entre as 9.00 horas e as 15.00 horas.*  
- *O exercício de funções destes profissionais implica um contacto directo com o público durante o horário normal de funcionamento do Centro - das 9.00 horas às 17h30m;*  
- *Se torna indispensável a prestação de V. Ex.a ao normal funcionamento do Centro, não existindo possibilidade de proceder à sua substituição,*  
*Informe V. Ex.a de que, de harmonia com o disposto na al. a), do n.º 3, do artigo 17º, do Dec.Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, é intenção deste Instituto recusar o pedido mencionado em epígrafe.”*

**1.1.2.** O ... instruiu o presente processo com os seguintes documentos:

- Cópia do requerimento da trabalhadora, acompanhado de uma Declaração, com data de entrada nos serviços do ... - Centro de ... - em 19 de Dezembro de 2002, e no qual consta o parecer da Directora desse Centro de ..., que é a unidade orgânica a que a trabalhadora se encontra afecta;

- Cópia do Ofício do ... n.º ..., de 03.01.16, remetido à trabalhadora, no qual constam os motivos que presidem à intenção de recusa do pedido;
- Cópia do fax enviado ao Centro de ..., cujo conteúdo é a reprodução do Ofício n.º ... e donde consta o conhecimento da trabalhadora, assinado e datado por esta, em 16 de Janeiro de 2003;
- Cópia do fax, de 17 de Janeiro de 2003, com a apreciação escrita da trabalhadora sobre a exposição de motivos.

**1.2.** Do requerimento da trabalhadora a solicitar a autorização para praticar o horário de trabalho em regime de jornada contínua, constam em síntese os seguintes fundamentos:

- A trabalhadora tem uma filha com 1 ano de idade;
- A sua residência e a do seu agregado familiar localiza-se a cerca de 30 Km de Lisboa, na .../...;
- Os acessos a esta localidade foram substancialmente reduzidos nos últimos meses e prevendo-se um agravamento da situação, o que implicou modificações substanciais no horário da família. Para iniciar o horário de trabalho às 9.00 horas, é preciso deixar a residência às 7.15 horas, e por terminar o horário de trabalho às 17.30 horas a chegada a casa com a criança é cerca das 20.00 horas, uma vez que ainda terá de ir buscar à residência da ama onde se encontra;
- Não existem condições para um acompanhamento normal de uma criança na primeira infância, mais exposta a doenças e num período de adaptação em que a presença e as actividades inerentes à maternidade são fundamentais, tanto mais que a trabalhadora não possui apoio familiar regular que permita uma alternativa plausível de acompanhamento da criança;
- A trabalhadora tem estado a praticar o horário das 9.00 horas às 15.30 horas, uma vez que tem gozado o direito às dispensas para amamentação, e que tal facto não tem influenciado negativamente o normal e desejável exercício das suas funções, não tendo prejudicado a Instituição para a qual trabalha;
- Pretende que o horário de trabalho em regime de jornada contínua seja realizado entre as 9.30 horas e as 15.30 horas, com início em 21 de Janeiro de 2003, pelo prazo de 2 anos.

A trabalhadora junta uma declaração em como a sua filha faz parte do agregado familiar e que o pai da criança exerce actividade profissional.

**1.3.** Em resposta à recusa da sua pretensão, a trabalhadora enviou ao Director do Departamento de

Recursos Humanos do ..., a sua apreciação escrita sobre a exposição de motivos, cujo conteúdo é em síntese o seguinte:

- O horário requerido já está a ser praticado pela trabalhadora, desde 21 de Maio de 2002 na sequência do exercício do direito à dispensa diária para amamentação e que ocorre entre as 15.30 horas e as 17.30 horas, não tendo advindo qualquer tipo de inconveniente para o serviço;
- As funções de atendimento ao público no âmbito da Orientação ... efectuadas no Centro de ..., nomeadamente Sessões Colectivas e atendimento individual, são realizadas durante o período da manhã e, na generalidade dos casos, previamente marcadas, sendo que no período da tarde são realizadas as tarefas de cariz administrativo, testes psicotécnicos e entrevistas subsequentes, que a existirem dependem da marcação prévia entre o Conselheiro de ... (...) e o utente.

Em qualquer situação de urgência, esta pode ser assegurada pelo Conselheiro que se encontrar no serviço.

Desta forma não parecem existir quaisquer inconvenientes no que respeita à conveniência de serviço;

- A trabalhadora expressa a disponibilidade e o compromisso de, e como até agora tem acontecido, exercer funções para além do horário de jornada contínua requerido, sempre que o normal e desejável funcionamento do serviço o exija.

## **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:
  - cópia do requerimento do/a trabalhador/a, com exposição dos motivos da entidade empregadora;
  - 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, por um lado que, o ... enviou a esta Comissão todos os elementos que legalmente e nos termos das alíneas a), b) e c) do n.º 3 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, constituem o processo que deve ser remetido à

CITE para apreciação, e por outro que:

**2.4.1.1.** Tendo a trabalhadora do ..., com a categoria profissional de Conselheira de ..., a exercer funções no Centro de ..., requerido autorização para prestar o seu trabalho em regime de jornada contínua, ao abrigo do disposto no artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, em 19 de Dezembro de 2002, só foi informada, em 16 de Janeiro de 2003, da intenção de recusa e respectiva exposição de motivos, através de uma comunicação por fax com a mesma data.

**2.4.1.2.** Conforme já ficou referido, 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, 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 da mesma disposição legal.

Em face do exposto conclui-se que, em termos formais, ocorreu um deferimento tácito do pedido, considerando-se que a entidade patronal aceitou o requerimento nos seus precisos termos, uma vez que entre 19 de Dezembro de 2002 e 16 de Janeiro de 2003, decorreram vinte e oito dias.

**2.4.1.3.** Desta forma, a trabalhadora já deveria ter iniciado, em 21 de Janeiro de 2003, conforme é requerido por esta, a sua prestação de trabalho em regime de jornada contínua no horário que foi indicado na requisição dirigida à entidade patronal, uma vez que decorreram oito dias posteriores ao prazo legal limite para comunicar à trabalhadora a intenção de recusa e exposição dos motivos, tendo-se criado uma legítima expectativa na trabalhadora que, no cumprimento da legislação em vigor, requereu o seu direito.

**2.4.2.** Quanto ao aspecto substancial, e não obstante já se ter concluído pelo deferimento do requerimento constante do processo agora em análise, caberá 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.** A exposição de motivos aponta como fundamento para a recusa da pretensão da trabalhadora o facto de a unidade orgânica a que a trabalhadora se encontra afecta, ter ao seu serviço três Conselheiros de ..., encontrando-se um deles já a praticar o horário de trabalho em regime de jornada contínua no período compreendido entre as 9.00 horas e as 15.00 horas, e o exercício de funções destes profissionais implicar um contacto directo com o público durante o horário normal de funcionamento do Centro, ou seja das 9.00 horas às 17.30 horas, tornando-se indispensável, conforme o mencionado na exposição de motivos, *“a prestação de V. Ex.a ao normal funcionamento do Centro, não existindo possibilidade de proceder à sua substituição”*.

**2.4.2.3.** A CITE já se pronunciou sobre uma questão idêntica à agora em análise e com referência a outro pedido de trabalho em regime de jornada contínua, de uma Conselheira de ... a exercer funções no Centro de ..., no Parecer n.º 22/CITE/2002.

Contudo, atenta a exposição de motivos comunicada à trabalhadora, a justificação apontada é manifestamente insuficiente, uma vez que, o facto por si só, de existir outra trabalhadora no mesmo serviço que goza do direito ao horário de trabalho em regime de jornada contínua, não justifica o indeferimento de mais pretensões da mesma natureza, e que, conforme ficou referido no mencionado Parecer n.º 22/CITE/2002, também não é fundamento suficiente a recusa da pretensão baseada em razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa que refira apenas que *“o exercício de funções destes profissionais implica um contacto directo com o público durante o horário normal de funcionamento do Centro - das 9.00 horas às 17.30m”*, tanto mais que a entidade patronal o faz de forma genérica, nada mais pormenorizando, e a trabalhadora vem contrapor que *“(...) as funções de atendimento ao público (...) são realizadas durante o período da manhã e, na generalidade dos casos, previamente marcadas. O período da tarde é normalmente ocupado com tarefas de cariz administrativo (...) entrevistas subsequentes que, a existirem, dependem sempre da marcação prévia entre o... e o utente (...).”*

Quanto à impossibilidade de substituir a trabalhadora por esta ser indispensável, uma vez mais, a entidade empregadora foi manifestamente insuficiente na exposição dos seus motivos, não referindo concretamente a indispensabilidade da trabalhadora, tendo esta contraposto que “(...) o horário requerido já está actualmente (...) a ser praticado, desde 21 de Maio de 2002, dado que, desde então e até à presente data, me encontro a usufruir da dispensa diária de 2 horas para amamentação (...) que ocorre das 15.30h às 17.30h - da qual não adveio qualquer tipo de inconveniente para o serviço.”, e que “(...) qualquer situação de urgência (...) pode ser assegurada pelo conselheiro que se encontrar no serviço”, existindo por parte da trabalhadora “(...) a disponibilidade e o compromisso pessoais no sentido de, sempre que o normal e desejável funcionamento do Serviço o exigirem, poder exercer funções para além do horário de jornada contínua requerido.”

**2.4.2.4.** Desta forma e sem prejuízo das conclusões constantes dos pontos 2.4.1.2. e 2.4.1.3. do presente parecer, a exposição de motivos não fundamenta a recusa da pretensão em razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa nem à impossibilidade de substituir a trabalhadora por esta ser indispensável.

**2.5.** Cabe, por último, esclarecer o que também ficou expresso no já referido Parecer n.º 22/CITE/2002, que importa realçar e que se prende com o facto de, 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 patronal, não pode ser desvirtuado, podendo a recusa existir apenas de forma fundamentada e dentro dos parâmetros legais.

### **III - CONCLUSÃO**

**3.1.** Considera-se que foi tacitamente deferido o requerimento apresentado, em 19 de Dezembro de 2002, pela trabalhadora do ..., a exercer funções no Centro de ..., ..., uma vez que foi aceite por aquele Instituto 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.** Sem prejuízo da conclusão constante do ponto anterior, também não ficaram suficientemente fundamentadas e demonstradas, por manifesta insuficiência das alegações apresentadas pelo

..., as razões ligadas ao funcionamento do Centro de ..., ou a impossibilidade de substituir a trabalhadora por esta ser indispensável, razão pelo qual também não seria por estas razões que a trabalhadora não poderia gozar o direito que requereu e que é objecto de análise no presente parecer.

Em face do exposto, a CITE é de parecer que devem os serviços do ... conceder, desde já, à trabalhadora ..., Conselheira de ... no Centro de ..., 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 30 DE JANEIRO DE 2003**