

PARECER N.º 58/CITE2004

Assunto: Parecer relativo a trabalho em regime de jornada contínua ou horário flexível

Processo n.º 63/2004

I – OBJECTO

- 1.1. Em 28 de Outubro de 2004, a CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – recebeu da Direcção do ... um pedido de parecer prévio à decisão sobre o requerimento para trabalho em regime de jornada contínua ou flexível, apresentado pela trabalhadora ..., que exerce funções no sector das frutas & vegetais.
- 1.2. Do requerimento apresentado pela trabalhadora, que deu entrada na empresa em 18 de Agosto de 2004, consta o pedido de concessão de trabalho em regime de jornada contínua ou horário flexível, elaborado ao abrigo dos artigos 16.º e 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2004, de 23 de Setembro, no período compreendido entre as 8 horas e as 18 horas, pelo prazo de dois anos, para acompanhamento de duas filhas menores de 12 anos, “uma das quais com 12 meses de idade” que tem de “recolher da ama cerca das 19.00 horas”.
- 1.3. Do requerimento consta ainda declaração, sob compromisso de honra, de que a actividade profissional do pai das crianças o impede de assegurar o apoio às filhas a partir das 19 horas, dado trabalhar fora do concelho ...
- 1.4. Do processo consta, para além da carta a solicitar o parecer referido em 1.1. e de cópias de vários avisos de recepção e de talões de registo de correspondência trocada entre as partes, a seguinte documentação:
 - 1.4.1. Cópia do requerimento apresentado para trabalhadora, recepcionado pela empresa, em 18 de Agosto de 2004;
 - 1.4.2. Cópia da carta enviada pela empresa à requerente, datada de 08 de Setembro de 2004, mas enviada em 10 de Setembro de 2004 conforme cópia de talão de registo, a solicitar o envio de declaração que comprove que o marido da trabalhadora tem actividade profissional fora da área do concelho de ... e em horário não compatível com a recolha das suas filhas na ama, cerca das 19.00 horas;

- 1.4.3.** Declaração passada pela empresa ..., que atesta que o marido da trabalhadora é funcionário daquela empresa e que exerce as suas funções no concelho de ..., praticando um horário de trabalho compreendido entre as 8 horas e as 19 horas;
- 1.4.4.** Cópia da carta enviada pela empresa à trabalhadora, em 06 de Outubro de 2004, recepcionada pela trabalhadora a 7 de Outubro de 2004, referindo que ao caso em apreço é aplicável o n.º 1 do artigo 45.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto (lei que aprovou o Código do Trabalho), que entrou em vigor em 01 de Dezembro de 2003, e a sua regulamentação, nomeadamente o n.º 2 do art.º 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que entrou em vigor em 29 de Agosto.
- 1.4.4.1.** Mais consta da mencionada carta que o documento apresentado para atestar a impossibilidade do marido da trabalhadora para assegurar o apoio às filhas, a partir das 19 horas, descreve um quadro ilegal, dado que o máximo permitido legalmente é 40 horas de trabalho semanal, quando o horário indicado configura uma semana de trabalho de 50 horas.
- 1.4.4.2.** A entidade patronal entende recusar a pretensão da trabalhadora com base no anteriormente referido no ponto 1.4.4.1. e no facto de o sector das frutas e vegetais ter um modo específico de organização e funcionamento, nomeadamente quanto à recepção, perecibilidade, disposição, tratamento e armazenagem deste tipo de produtos e à necessidade de uma disponibilidade quase permanente para assistência ao cliente.
- 1.4.4.3.** Além do mais, o número de mulheres com filhos menores de doze anos é de cerca de 1/3 do total, sendo os horários praticados em regime de rotatividade, entre as 07 h30m e as 15h30m e as 15h30m e as 22h30m, com excepção ao domingo, pelo que é desadequado o regime de trabalho pretendido pela trabalhadora.
- 1.4.4.4.** O horário das 07h30m às 15h30m é praticado por seis trabalhadores e o horário das 15h30m às 23h30m por outros seis, pelo que o deferimento do pedido da trabalhadora implicaria a contratação de mais dois trabalhadores para assegurar o início do turno da manhã.
- 1.5.** Do processo consta ainda cópia de carta enviada pela trabalhadora, recepcionada pela empresa, em 15 de Outubro de 2004, referindo que ao tempo da apresentação do requerimento estava em vigor o Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio e a sua regulamentação, e que a Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que entrou em vigor em 29 é a aplicável ao caso em apreço, nomeadamente o n.º 4 e a alínea a) do n.º 9 do art.º 80.º, tendo a entidade patronal 20 dias para se pronunciar sobre o seu pedido.
- 1.5.1.** Mais refere que o seu marido pratica um horário de trabalho compreendido entre as 8 horas e as 19 horas, e que sobre o mesmo “... recai a tarefa de transportar os trabalhadores da empresa às suas residências”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O n.º 1 do art.º 6.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho – diploma que entrou em vigor em 29 de Agosto, que regulamentou o art.º 45.º do Código do Trabalho, dispõe que “Ficam sujeitos ao regime da presente lei os contratos de trabalho e os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho celebrados ou aprovados antes da sua entrada em vigor, salvo quanto às condições de validade e aos efeitos ou situações totalmente passados anteriormente àquele momento”.
- 2.1.1.** O requerimento apresentado pela trabalhadora, em 18 de Agosto de 2004, constitui uma situação jurídica totalmente passada à data da entrada em vigor da lei regulamentadora do Código do Trabalho, pelo que tem aplicação o disposto no artigo 19.º da Lei n.º 4/84, de 05 de Abril, alterada e republicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 04 de Maio, e na sua regulamentação constante do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.
- 2.1.2.** De acordo com o previsto no n.º 1 do art.º 19 do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 04 de Maio – diploma em vigor à data do requerimento da trabalhadora – “os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível em condições a regulamentar”.
- 2.1.3.** As condições de atribuição do mencionado direito eram as que constavam dos artigos 16 a 18 do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.
- 2.1.4.** Para tal, e no cumprimento do n.º 7 do mencionado artigo 18.º, devia o trabalhador/a requerer, por escrito, à entidade patronal a prestação de trabalho em regime de jornada contínua ou horário flexível, com antecedência de 30 dias, indicando o prazo em que pretendia praticar esse regime de horário, bem como declarar, sob compromisso de honra, que o outro progenitor ou adoptante tinha actividade profissional, ou que estava impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e que a criança fazia parte do seu agregado familiar.
- 2.1.5.** Do requerimento da trabalhadora, recepcionado pela empresa em 18 de Agosto de 2004, não consta declaração de que as crianças fazem parte do seu agregado familiar. No entanto, tal é irrelevante conforme se irá referir mais adiante.
- 2.2.** Salienta-se que um dos requisitos a que devia obedecer o pedido de concessão de trabalho em regime de jornada contínua ou horário flexível, de acordo com a lei em vigor ao tempo da apresentação do requerimento, era a apresentação de declaração da trabalhadora sob compromisso de honra que o

outro progenitor tinha actividade profissional. No entanto, a lei não exigia a indicação do horário de trabalho praticado pelo outro conjugue.

2.3. Analisada a legislação aplicável no que diz respeito à situação decorrente da entrega do requerimento, ter-se-á que aplicar a lei em vigor, Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, por força do n.º 1 do art.º 6.º.

2.3.1. De acordo o n.º 9 do art.º 80.º e respectiva alínea a) da citada lei:

“Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido”.

2.3.2. Ora, tendo a empresa recepcionado o requerimento da trabalhadora em 18 de Agosto de 2004, o prazo de resposta à pretensão da interessada deveria ter ocorrido até 08 de Setembro de 2004. Com efeito, não pode considerar-se que a carta que lhe foi enviada em 10 de Setembro de 2004 interrompeu o prazo para a resposta, na medida em que tal situação só ocorre nos casos expressamente previstos na lei.

2.3.3. Assim, não tendo a empresa comunicado à interessada a intenção de recusa dentro do prazo legalmente previsto, o pedido apresentado pela trabalhadora foi tacitamente deferido, considerando-se que a entidade patronal aceitou o requerimento nos seus precisos termos, pelo que se afigura irrelevante o facto de o requerimento não conter a declaração de que as crianças fazem parte do seu agregado familiar, bem como a restante informação constante da documentação junta aos autos, na medida em que tais questões não foram suscitadas dentro do prazo previsto para o envio do fundamento da intenção de recusa, de acordo com o n.º 4 do art.º 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.4. Face ao que antecede, considera-se despiciendo analisar os restantes factos invocados pelo empregador que fundamentam a recusa da pretensão da trabalhadora, pelo que deve o ... conceder à trabalhadora autorização para trabalhar em regime de jornada contínua ou horário flexível, nos precisos termos constantes do requerimento apresentado pela trabalhadora, em 18 de Agosto de 2004, desde que seja observado o período de trabalho semanal permitido legalmente .

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE é de parecer que deve o ... conceder à trabalhadora ..., autorização para trabalhar em regime de jornada contínua ou horário flexível, nos precisos termos constantes do requerimento apresentado pela interessada, em 18 de Agosto de 2004, desde que seja observado o período de trabalho semanal permitido por lei.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 23
DE NOVEMBRO DE 2004**