

PARECER N.º 21/CITE/2000

Assunto: Flexibilidade de horário e horários específicos

Processo n.º 3/99

I - OBJECTO

- 1.1. Em 13/01/99, a CITE recebeu da Comissão de Trabalhadores do ... um pedido de parecer relativamente ao assunto em epígrafe.
Igualmente recebeu em 6/05/99, queixa feita pelas trabalhadoras daquele Instituto, ...,, ..., ..., ... e ..., sobre o mesmo assunto.
- 1.2. Na exposição apresentada refere-se que “até ao passado dia 4 de Janeiro de 1999, e desde sempre que no ... se praticava como horário de trabalho o regime de jornada contínua”.
- 1.3. Na sequência da publicação do Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de Agosto, que estabelece o Regime Jurídico de Duração de Trabalho da Administração Pública, entendeu a Direcção do ... estabelecer um novo Regulamento do Período de Funcionamento e de Atendimento e de Horário de Trabalho, sendo adoptado como modalidade de horário de trabalho o regime de horário flexível, contemplando ainda a possibilidade de horários específicos e jornada contínua, ao abrigo do artigo 22.º do referido Decreto-Lei.
O n.º 2 desse artigo refere que “... aos funcionários e agentes com descendentes ou afins na linha recta descendentes, adoptandos ou adoptados a cargo, com idade inferior a 12 anos...devem ser fixados...horários de trabalho ajustados, na medida do possível ao acompanhamento dos mesmos”.
- 1.4. Ao abrigo da Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade, os funcionários que se encontravam naquela situação requereram a manutenção da jornada contínua e a redução do horário de trabalho.
- 1.5. Os requerimentos foram indeferidos, com o seguinte fundamento:
“Considerando que o horário de funcionamento do ... é totalmente ajustável a todas as situações previstas no artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 194/96. Considerando a conjugação do n.º 1 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 259/98 e do artigo 1.º do Regulamento de Horário de Trabalho em vigor neste ..., a requerente deverá ajustar o seu horário ao cumprimento das 35 horas semanais, respeitando as plataformas fixas em vigor.”
- 1.6. Os despachos foram dados sem que a opinião das chefias directas das requerentes tenha sido levada em consideração.
- 1.7. Não foi alegada a inconveniência de serviço, desde logo porque uma funcionária perante a primeira recusa, viu-se obrigada a requerer o regime de trabalho a meio tempo, o que lhe foi concedido, sem que a conveniência para o serviço tenha sido ponderada.
- 1.8. Há funcionárias a quem foi concedido o horário de trabalho especial ao abrigo da Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade.
- 1.9. O cumprimento do horário flexível definido obriga os funcionários a permanecer no local de trabalho mais uma hora e meia diárias, e os seus filhos a pelo menos mais duas horas e meia nos infantários ou escolas.
Estas duas horas e meia a mais situam-se fora do horário das actividades escolares previstas, o que implica não só o pagamento de prolongamento, como também a ausência de apoio pedagógico e educativo.
- 1.10. A CITE contactou em 27 de Janeiro de 1999 o ..., solicitando esclarecimentos que se lhe afigurassem importantes, de modo a juntá-los ao processo.
- 1.11. A resposta recebida em 22 de Março de 1999, refere que “... o regulamento de horário de trabalho vigente no ... contém “flexibilidade” que faculta às funcionárias, na maioria dos casos, o necessário acompanhamento dos filhos menores...”
Apenas em casos devidamente fundamentados e a título excepcional foram concedidas reduções no horário de trabalho.
O ... juntou 4 exemplos, um requerimento de trabalhador e três requerimentos de trabalhadoras, tendo apenas sido deferidos os requerimentos em que o menor era portador de elevado grau de deficiência, ou seja 2 dos 4 exemplos.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO:

- 2.1.** O direito à conciliação da vida familiar e profissional é um direito constitucional reconhecido a todos os trabalhadores (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º). A 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, tem a sua mais elevada expressão neste normativo orientador.

É nesse sentido que a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade, já referia, no seu artigo 15.º que os trabalhadores com filhos menores de 12 anos tinham direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível em condições a regulamentar e que actualmente, depois da alteração introduzida pela Lei n.º 142/99, de 31 de Agosto, o mesmo direito se manteve com conteúdo idêntico ao anterior, hoje consagrado no artigo 19.º do referido diploma legal.

O Decreto-Lei n.º 194/96, de 16 de Outubro, que regulamenta a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, para a Função Pública, refere no seu artigo 20.º que os serviços e organismos devem fixar, a requerimento do interessado, sem prejuízo da duração semanal do trabalho e com observância do previsto na lei geral, horários com a necessária flexibilidade e ajustados, na medida do possível, ao acompanhamento daqueles.

O artigo 22.º do mesmo diploma legal referente às condições para a atribuição das facilidades de horário, estabelece que a aplicação da flexibilidade de horário ou o trabalho em tempo parcial, não deverá perturbar o normal funcionamento dos serviços, e será aplicado mediante acordo entre o dirigente e os trabalhadores interessados.

O n.º 2 do mesmo preceito legal refere que se a pretensão comprometer manifesta e comprovadamente o normal funcionamento dos serviços, fixar-se-á o número e condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

- 2.2.** Do que se expõe fica legalmente comprovado que o exercício do direito a trabalhar a tempo parcial ou horário flexível não é um direito automático, logo que requerido, ficando dependente do acordo da entidade empregadora, contudo a regulamentação refere que não se poderá perturbar o normal funcionamento dos serviços e parece ser só este o requisito a que a entidade empregadora deve atender.
- 2.3.** Neste sentido aponta também o próprio Regulamento do Período de Funcionamento e de Atendimento e de Horário de Trabalho do ..., quando na alínea b) do artigo 6.º, refere que a jornada contínua não deve prejudicar o normal funcionamento do serviço.
- 2.4.** Acresce que o Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de Agosto, consagra no n.º 2 do artigo 22.º a possibilidade, do ajustamento dos horários para acompanhamento de filho ou adoptado com idade inferior a 12 anos, e em consonância com o artigo 15.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, e com o Decreto-Lei n.º 194/96, de 16 de Outubro.
- 2.5.** O n.º 3 do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de Agosto, considera que a jornada contínua pode ser adoptada nos casos previstos no artigo 22.º e noutros casos excepcionais desde que devidamente fundamentados. Assim o facto de ter filhos menores de 12 anos e precisar de conciliar a vida familiar e a vida profissional, é um caso do artigo 22.º e não um caso excepcional que tenha de ser devidamente fundamentado.

Apesar da jornada contínua não ser um direito automático, certo é que o artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de Agosto, no seu n.º 3 ao remeter para o artigo 22.º, confere ao trabalhador com descendente de idade inferior a 12 anos, a prerrogativa de requerer o horário de trabalho mais ajustado ao acompanhamento dos mesmos, sendo a jornada contínua uma das modalidades possíveis .

- 2.6.** Caberá à entidade empregadora o ónus de fundamentar o indeferimento do pedido, pois ao trabalhador, homem ou mulher, nestas circunstância, é-lhe dada a faculdade legal de optar pelo horário de trabalho que melhor sirva os interesses da conciliação das suas vidas, tendo apenas em atenção o que a lei obriga a respeitar - o normal funcionamento do serviço.
- 2.7.** O trabalho em regime de jornada contínua e o horário reduzido são medidas previstas na Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, que têm em vista promover a conciliação entre a vida familiar e profissional.

O facto de o acompanhamento dos filhos constituir, na nossa prática social e familiar, um ónus suportado pelas mães trabalhadoras em grau muito mais elevado do que pelos pais trabalhadores, pode gerar situações de discriminação indirecta, enquadráveis na previsão do artigo 2.º da Lei n.º 105/97, de 13 de Setembro.

- 2.8.** O ..., apresentou 4 casos "meramente exemplificativos" mas em que 3 deles são requerentes

trabalhadoras e apenas num é requerente um trabalhador.

- 2.9. A CITE emitiu o Parecer n.º 3/CITE/96, referente a um indeferimento de pedido de trabalho em tempo parcial em que consagrou o entendimento de que a recusa da entidade empregadora em conceder o regime de prestação de trabalho requerido, desde que esteja conforme os condicionalismos legais estabelecidos, não pode, por isso, ser qualificado como prática discriminatória contra trabalhadoras.

Ora entende-se como condicionalismo legal estabelecido, a fundamentação do indeferimento com base na inconveniência para o serviço.

- 2.10. O facto de o Regulamento do Período de Funcionamento e de Atendimento e de Horário de Trabalho do ... estabelecer plataformas fixas para o pessoal com horário de trinta e cinco horas semanais, das dez horas e trinta minutos às doze horas e trinta minutos e das catorze horas e trinta minutos às dezasseis horas e trinta minutos, não é fundamento suficiente para justificar o indeferimento da pretensão das trabalhadoras, tanto mais que estas fundamentaram os seus pedidos, algumas através de documentos que atestam os factos que invocam, como é o caso das trabalhadoras, ... e À primeira foi atendido o pedido, à segunda não foi.

De tudo o que ficou exposto se demonstra que não foi cumprido o requisito legal e regulamentar de justificação do indeferimento com base na inconveniência para o serviço, podendo, desta forma justificar a aceitação dos pedidos para acompanhamento de filhos com deficiência em detrimento dos restantes.

III - CONCLUSÃO:

- 3.1. Porque a maternidade e a paternidade são valores sociais eminentes com consagração constitucional e porque a conciliação da vida familiar e profissional é um direito reconhecido pela Constituição, sendo o trabalho em regime de jornada contínua e de horário reduzido - medidas previstas na Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, que visam promover a conciliação entre a vida familiar e profissional - o seu indeferimento carece sempre de fundamentação que demonstre a inconveniência para o serviço.
- 3.2. Assim a CITE entende não ter o ... fundamentado devidamente a recusa da concessão do horário requerido e recomenda àquele Instituto que conceda às trabalhadoras requerentes o gozo do direito à prestação de trabalho em horário de jornada contínua.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 29 DE MAIO DE 2000