

PARECER N.º 19/CITE/2004

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 17.º e do n.º 8 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro
Processo n.º 16/2004

I – OBJECTO

1.1. A CITE recebeu da Gestora de Recursos Humanos do ..., L.da, em 14 de Abril de 2004, pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho na modalidade de jornada contínua ou horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., a prestar trabalho na loja daquela empresa, em ..., nos seguintes termos:

“Na sequência de requerimento apresentado pela nossa trabalhadora ..., com data de 12 de Março de 2004, solicitando a alteração do seu horário de trabalho para o horário que lhe permita ficar disponível a partir das 18.00 horas, com folgas fixas ao Sábado e Domingo (...).

O referido requerimento foi recepcionado nos nossos serviços a 15 de Março de 2004, tendo sido comunicada à trabalhadora a intenção desta empresa de recusar o requerimento apresentado por carta enviada a 31 de Março de 2004.

Efectivamente, esta empresa não poderá responder positivamente ao pedido apresentado pela referida Trabalhadora por razões expressas ligadas ao seu funcionamento.

(...) os estabelecimentos da ... estão abertos ao público todos os dias, incluindo sábados e domingos, das 9.00 horas da manhã às 22.00 horas. Existe, por esse motivo, necessidade de assegurarmos a presença dos nossos colaboradores na loja de forma poder ser prestado um atendimento de qualidade aos nossos clientes.

Esta situação aplica-se a todos os nossos colaboradores e não será possível abrir uma excepção, sobre pena de impedirmos o normal funcionamento da empresa.

Refira-se que, dos 37 trabalhadores do estabelecimento a que a referida trabalhadora está afectada, 5 têm filhos menores de 12 anos, pelo que se encontram abrangidos pelo regime do art.º 17.º (...). Por esta razão, considera esta empresa ser impossível satisfazer futuros requerimentos que possam vir a ser apresentados (...) porquanto tal facto poderá por em causa o funcionamento tanto daquele estabelecimento, como de todos os outros de que a empresa é titular.

A aceitação por parte desta empresa do requerimento apresentado (...) colocaria em causa o funcionamento tanto do estabelecimento como da secção a que esta está afectada, como também prejudicaria os demais trabalhadores daquele estabelecimento, os quais seriam forçados a alterar os seus horários de trabalho por forma a colmatar a falta da trabalhadora em causa. Por outro lado, sendo o horário rotativo, também as folgas são rotativas, e ao atribuir-se a uma trabalhadora folgas fixas ao Sábado e ao Domingo, os demais trabalhadores ficariam prejudicados porquanto não poderá haver mais do que um com folga naqueles dias (os de maior afluência de clientes).

(...)”

1.1.1. São juntos ao processo os seguintes documentos:

- Carta da empresa, datada de 31 de Março de 2004, dirigida à trabalhadora, contendo a indicação da intenção de recusa e exposição de motivos;
- Requerimento da trabalhadora, datado de 19 de Fevereiro de 2004, e carta datada de 8 de Março de 2004, enviando o requerimento para os Recursos Humanos da empresa, e de onde consta a indicação de que a trabalhadora tem um horário de trabalho das 13.00 horas às 23.00 horas.

1.2. No requerimento apresentado pela trabalhadora, e na carta de envio desse requerimento para os Recursos Humanos da empresa, constam sucintamente as seguintes afirmações:

“(…) venho pelo presente requerer, pelo período de um ano, que me seja atribuído um horário de trabalho contínuo e ou flexível, que me permita ficar disponível a partir das 18.00 horas, com folgas ao Sábado e Domingo, dado ter dois filhos menores (…).

(…)

(…) Pelo menos pretendo, que me seja concedido um horário fixo diurno, de forma a poder conciliar o meu trabalho, com a educação e saúde dos meus filhos (…).

O horário de trabalho que tenho é das 13.00 h. às 23.00 horas. (…)”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que *“1. 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.*

2- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

Em estreita ligação com este princípio, está o disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa para reforçar a garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores, consagrando que *“Todos os trabalhadores, (...) têm 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.”*

2.2. 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.

Os artigos 17.º e 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, consagram para os trabalhadores abrangidos pelo regime do contrato individual de trabalho a possibilidade de trabalhar em tempo parcial, jornada contínua ou horário flexível.

Para tal, e no cumprimento do n.º 7 do referido artigo 18.º, 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.

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 em regime de jornada contínua, horário flexível ou tempo parcial, com fundamento em razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

A recusa da prestação de trabalho em regime de jornada contínua, horário flexível ou tempo parcial a um/a trabalhador/a que a tenha requerido com fundamento no artigo 19.º da LPMP, carece sempre de parecer prévio favorável da CITE.

2.3. Do processo instruído pela entidade empregadora, no caso de intenção de recusa da pretensão do/a trabalhador/a devem constar, nos termos do n.º 3 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, os seguintes elementos:

a) A Informação escrita da intenção de recusa e exposição de motivos, que deverá ser levada ao conhecimento do/a trabalhador/a requerente no prazo de 20 dias contado a partir da recepção do requerimento;

b) O requerimento do/a trabalhador/a, e a apreciação escrita deste/a sobre a exposição de motivos, desde que entregue à entidade empregadora no prazo de 5 dias contados a partir da recepção da intenção de recusa e exposição de motivos.

2.4. Ao abrigo da legislação referida, a empresa ... remeteu à CITE o presente processo, cujo conteúdo merece as seguintes considerações:

2.4.1. Conforme ficou atrás referido, a CITE, nos termos das competências que lhe estão atribuídas nos artigos 17.º e 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, emite parecer prévio à intenção de recusa da prestação de trabalho na modalidade jornada contínua, horário flexível e tempo parcial, quando o pedido que deu origem a essa intenção de recusa seja realizado ao abrigo do artigo 19.º da LPMP.

2.4.2. Da carta de envio do requerimento apresentada pela trabalhadora resulta que esta pretende que lhe seja atribuído um horário fixo diurno.

2.4.3. Perante a solicitação formulada, a empresa menciona que o horário e respectivas folgas são rotativos, estando os estabelecimentos da empresa abertos ao público todos os dias, das 9.00 horas às 22.00 horas.

2.5. Em face desta circunstância, e atendendo ao que se dispõe no n.º 1 do artigo 189.º do Código do Trabalho, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho devem ser organizados turnos de pessoal diferente.

Ora, sendo indicado como período de funcionamento dos estabelecimentos da empresa, o compreendido entre as 9.00 horas e as 22.00 horas, infere-se que a empresa possa ter trabalho por turnos, ainda que não tenha sido junto ao processo qualquer registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno, como deveria ter sido feito, atendendo ao disposto no artigo 191.º do Código do Trabalho, nem foi feita menção em como o mapa de horário de trabalho em vigor naquela empresa foi entregue na Inspeção Geral do Trabalho, no cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 179.º do mesmo diploma.

2.6. A verificar-se que o pedido formulado visa a alteração do horário de trabalho por turnos que possa constar do contrato existente entre as partes, a questão em análise não se enquadra nas competências da CITE, nos termos definidos na sua lei habilitadora, que, como atrás foi mencionado, apenas se refere à competência para emissão de parecer prévio no caso de recusa da pretensão do trabalhador, com filhos menores de 12 anos, prestar o seu trabalho na modalidade de horário de trabalho em jornada contínua, horário flexível ou tempo parcial.

Nestes termos, a CITE entende não se pronunciar quanto à fundamentação da recusa do pedido formulado pela trabalhadora, por considerar que, com base nos documentos constantes do presente processo e com base no pedido por esta formulado, existe uma forte probabilidade de se estar perante uma questão relacionada com o trabalho por turnos, e portanto uma questão que não se encontra no leque de competências que lhe estão legalmente atribuídas.

2.7. Não obstante esta conclusão, chama-se a atenção para o disposto no n.º 2 do artigo 189.º do Código do Trabalho que refere que: “2. *Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.*”.

III – CONCLUSÕES

3.1. A verificar-se que o pedido formulado visa a alteração do horário de trabalho por turnos, a questão em análise não se enquadra nas competências da CITE, nos termos definidos na sua lei habilitadora. Nestes termos, a CITE entende não se pronunciar quanto à fundamentação da recusa do pedido formulado pela trabalhadora.

3.2. Não obstante o que atrás se refere, e considerando o disposto no n.º 2 do artigo 189.º do Código do Trabalho, acima citado, a CITE aconselha que a empresa, na medida do possível, organize turnos que sirvam os interesses e preferências manifestadas pela trabalhadora, no cumprimento do direito constitucional à conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE
REALIZADA EM 26 DE ABRIL DE 2004, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA
CGTP-IN**