

## PARECER N.º 37/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 37/2004

### I – OBJECTO

**1.1.** A empresa ..., S.A. solicitou à CITE, em conformidade com os n.ºs 2 e 3 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, a emissão de parecer prévio sobre o pedido apresentado pelas trabalhadoras da loja de ..., ... e ..., de prestação de trabalho em regime de jornada contínua ou horário flexível.

**1.2.** A trabalhadora ... requereu em 05/11/03 a prestação de trabalho em jornada contínua ou horário flexível que lhe permita regressar a casa às 19 horas em virtude de ter uma filha de oito anos que tem que recolher a essa hora.

A empresa indeferiu o requerimento da trabalhadora com fundamento em diversas imperfeições do mesmo e na impossibilidade de conceder o pretendido, dado que tal afectaria sobremaneira o funcionamento da empresa, tendo a trabalhadora reformulado o requerimento em 31/05/04, clarificando que pretendia a prestação de trabalho em horário flexível, das 10 às 13 horas e das 14 às 19 horas até Julho de 2005.

A empresa, em face deste segundo requerimento, mantém o indeferimento, acrescentando apenas que concorda com o final de horário de trabalho às 19 horas “... desde que tal solução não colida com os legítimos interesses de outras trabalhadoras em idêntica situação, as quais devem ser chamadas a pronunciar-se sobre a sua admissibilidade”.

**1.3.** Quanto à trabalhadora ..., solicitou em 31/10/03 a prestação de trabalho em jornada contínua ou horário flexível que lhe permita regressar às 19 horas a casa e a dispensa do trabalho ao fim de semana, em virtude de ter um filho menor, com 2 anos de idade, cujo infantário encerra às 19 horas e não funciona ao fim de semana.

Na sequência do indeferimento deste requerimento pela empresa, a trabalhadora reformulou-o em 26/04/04 (horário das 9 às 19 horas ou das 10 às 19 horas, com redução do intervalo para refeição ou com a alternativa de completar o horário aos domingos) e, posteriormente, em 31/05/04, nos seguintes termos: prestação de trabalho em horário flexível, das 10 às 13 horas e das 14 às 19 horas, até Julho de 2005.

A empresa indeferiu o requerimento da trabalhadora invocando que tal iria afectar o sistema de funcionamento adoptado o qual consiste na rotatividade da prestação de trabalho nos fins-de-semana.

No entanto, a empresa, considerando que o marido da trabalhadora é funcionário de uma empresa associada do ..., admite “... *elaborar um horário flexível até Julho de 2005, que permita à requerente sair às dezanove horas nos dias em que o cônjuge faça trabalho nocturno, mantendo em todos os restantes dias, desde que o horário de trabalho daquele lhe permita sair às dezanove horas e tal solução não fira os legítimos interesses das outras trabalhadoras em idêntica situação, as quais devem ser chamadas a pronunciar-se sobre a sua admissibilidade.*”

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** O artigo 19.º, n.º 1, da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, republicada em anexo ao anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, consagra o direito de os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos trabalharem em horário reduzido ou flexível.

**2.2.** As condições de atribuição deste direito encontram-se estabelecidas nos artigos 16.º a 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.

Com a referida regulamentação pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).

Admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

**2.3.** Importa, pois, verificar se os motivos apresentados pela empresa ..., S.A. são suficientemente ponderosos para justificar a denegação do direito invocado pelas trabalhadoras.

**2.4.** Da argumentação da empresa colhe-se que a pretensão das requerentes, a ser satisfeita, iria provocar dificuldades de funcionamento face ao sistema de horários de abertura do estabelecimento. Seria, por outras palavras, um regime excepcional não compatível com a organização do tempo de trabalho adoptado pela empresa.

A empresa refere que o período de abertura do estabelecimento é das 9 às 23 horas, excepto aos domingos e feriados nos quais esse período decorre das 9 às 13 horas.

Trabalham no estabelecimento 73 operadores de caixa, dos quais 67 são mulheres e, de entre estas, 23 são mães trabalhadoras com filhos menores de 12 anos.

A maior parte dos horários a cumprir pelas operadoras de caixa cobre o período das 18 às 23 horas, sendo que 55 trabalhadoras terminam o seu horário após as 20 horas.

O horário exclusivamente diurno (das 10 às 20 horas) é praticado apenas pelas trabalhadoras (no total de 8, incluindo as duas trabalhadoras em questão), com uma situação familiar que as impede de trabalhar à noite.

Há apenas duas trabalhadoras no horário das 9 às 19 horas, as quais têm uma situação familiar idêntica à das requerentes.

- 2.5. Não obstante as alegadas razões de funcionamento do estabelecimento, a empresa admite, no que respeita à trabalhadora ..., a atribuição de um horário que termine às 19 horas, até Julho de 2005.

Quanto à trabalhadora ..., a empresa declara-se disposta a elaborar um horário flexível, que vigorará até Julho de 2005, nos termos transcritos no último parágrafo do ponto 1.3., *supra*.

Apesar de, com estas soluções, a empresa não satisfazer integralmente o pedido das trabalhadoras, considera-se, no entanto, que terá sido encontrado um ponto de equilíbrio entre os interesses de ambas as partes e efectivado de forma aceitável, dadas as razões de funcionamento alegadas pela empresa, o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar.

Importa, porém, sublinhar que a empresa deverá definir-se claramente em relação àquilo que propõe e pô-lo em prática sem a condição que refere no seu pedido de parecer – respeito pelos *legítimos interesses* das restantes trabalhadoras e audição prévia das mesmas.

### **III – CONCLUSÃO**

Considerando todo o exposto, a CITE emite parecer favorável à recusa da prestação de trabalho em jornada contínua ou horário flexível nos termos em que foram requeridos pelas trabalhadoras ... e ..., desde que a empresa ..., S. A. garanta àquelas trabalhadoras a prática de horários de trabalho nos termos referidos no ponto 2.5., *supra*.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 3 DE AGOSTO DE 2004**