

## **PARECER N.º 50/CITE/2003**

**Assunto:** Parecer nos termos do artigo 17.º n.º 2 do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro  
Processo n.º 57/2003

### **I - OBJECTO**

- 1.1.** A CITE recebeu, em 2 de Setembro de 2003, um pedido de parecer nos termos referidos em epígrafe, relativo à intenção, por parte da ... - Companhia ..., S.A., de recusar a pretensão apresentada pela trabalhadora ..., operadora de caixa, a exercer funções na Loja ..., para continuar a trabalhar no horário das 8h45m às 16h45m, por um período de 10 anos.
- 1.2.** Do requerimento da trabalhadora, que deu entrada nos serviços da entidade empregadora no dia 10 de Julho de 2003, consta o pedido de autorização para “a continuação do horário (...) efectuado até esta data, que é das 8h45m às 16h45m, pelo período de 10 anos”, e a informação de que “o motivo deste (...) pedido, deve-se ao facto de (...) ter uma filha de dois anos e o (...) marido estar impedido de exercer o poder paternal de acordo com o ponto 7 (sete) do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro” (Cfr. doc. n.º 30 junto ao processo).
- 1.3.** Em 6 de Agosto de 2003, a entidade empregadora enviou à trabalhadora uma comunicação nos termos da qual a informa de que “o seu pedido de horário continuado não pode ser considerado, uma vez que não preenche alguns dos requisitos legais previstos no n.º 7 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, isto é, não declarou, sob compromisso de honra, que a criança faz parte do seu agregado familiar nem que o outro progenitor está impedido de exercer o poder paternal.  
Por esta razão, só depois de completado o pedido, o mesmo terá o devido seguimento legal” (Cfr. doc. n.º 31 junto ao processo).
- 1.4.** Em 7 de Agosto de 2003, o ... enviou por fax à entidade empregadora uma exposição da

trabalhadora, datada de 7 de Agosto de 2003, na qual esta reafirma o pedido efectuado em 10 de Julho de 2003 e manifesta a sua “surpresa quando lhe foram dadas instruções para praticar o horário da tarde, até ao fecho da loja” (Cfr. doc. n.º 32 junto ao processo).

- 1.5.** Na sequência da comunicação da entidade empregadora, em 6 de Agosto de 2003, a trabalhadora, em exposição datada de 8 de Agosto de 2003, informa que “em aditamento aos requerimentos entregues em 10 de Julho de 2003 e 7 de Agosto de 2003 (vem) declarar sob compromisso de honra que ..., progenitor de ..., tem actividade profissional, estando por isso impedido de exercer o poder paternal, conforme carta da empresa do (...) cônjuge, entregue em 1 de Julho a V.Exa” e refere ainda que “no cumprimento do preceituado no Dec. Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, art.º 18 n.º 7, vem requerer que lhe sejam deferidos os pedidos efectuados pelos requerimentos atrás mencionados”.

A trabalhadora junta cópia da declaração da entidade empregadora do pai da criança, na qual se pode ler que o referido é funcionário na empresa e desenvolve a sua actividade profissional em regime de horário de trabalho por turnos (Cfr. doc. n.º 33 junto ao processo).

- 1.6.** Em 27 de Agosto de 2003, a requerente recebeu resposta desfavorável à sua pretensão porquanto, alega a empresa, “a trabalhadora não pretende, afinal, nem a prestação de trabalho em jornada contínua, nem a prestação de trabalho em horário flexível .... a trabalhadora não pretende prestar trabalho com intervalo de descanso não superior a 30 minutos, ... até porque ... o regime já se verifica, na prática, em virtude do disposto na cláusula 11.ª/9 do CCT”.

Refere a empresa que, embora a trabalhadora sempre tenha prestado, de forma rotativa mensal, os dois horários vigentes na loja, correspondendo o horário de abertura ao período compreendido entre as 8h45m e as 16h45m e o horário de fecho ao período compreendido entre as 15h30 e as 23h30m; durante a gravidez e a amamentação foi-lhe concedido o horário de abertura, aliás como sempre é facultado às trabalhadoras que se encontram em tais situações.

A empresa refere ainda que, de acordo com o n.º 9 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, mesmo sendo deferido o pedido de jornada contínua, sempre caberia à entidade empregadora a elaboração do horário a cumprir pela trabalhadora, horário esse que poderia ser o de fecho da loja e por isso implicar trabalho nocturno.

**1.7.1.** Para além dos motivos expostos, resulta ainda da resposta da entidade empregadora que a prestação de trabalho, de modo fixo, apenas durante o horário de abertura da loja seria incomportável para a empresa uma vez que todas as trabalhadoras que comunicam o seu estado de gravidez passam a praticar esse horário e deixam de trabalhar durante o período de fecho, regime esse que mantêm durante o período de amamentação.

Para além disso, o horário de abertura da loja é o de menor afluência de clientes, uma vez que é a partir das 15h30m que se regista mais movimento.

Refere ainda a empresa que, se todas as trabalhadoras que se encontram em estado de gravidez ou de amamentação solicitassem a continuação do horário de abertura da loja para além desses períodos, teria que contratar mais funcionários para o horário de fecho da loja, o que implicaria consequências económicas totalmente injustificadas e incomportáveis.

**1.7.2.** A entidade empregadora apresentou à trabalhadora, a título excepcional, três propostas de organização do seu tempo de trabalho; ou seja, foi-lhe proposto que passasse a cumprir o horário rotativo semanalmente e não mensalmente, de modo a poder conciliar o horário com o do marido ou, em alternativa, que reduzisse o seu período de trabalho semanal para 30 horas ou para uma prestação de trabalho apenas aos fins de semana. No entanto, nenhuma das opções foi aceite.

**1.7.** Em 30 de Agosto de 2003, a trabalhadora respondeu à exposição de motivos da empresa invocando que pretende o horário em regime de jornada contínua, entre as 8h45m e as 16h45m, dado que o pai da criança exerce actividade profissional encontrando-se impedido de prestar acompanhamento à filha.

**1.7.1.** A trabalhadora alega não perceber qual a razão da impossibilidade da manutenção do horário fixo, uma vez que a empresa se propõe facultar-lhe a prática do horário rotativo com alternância semanal e refere, ainda, ter tido conhecimento de funcionários que realizavam o período de abertura e foram transferidos para outra loja.

**1.7.2.** Na resposta à exposição, a trabalhadora afirma que o horário rotativo com alternância semanal não lhe permite conciliar a sua actividade profissional com a sua vida familiar e que a redução do horário para 30 horas semanais ou só para durante o fim de semana seria lesiva dos seus interesses porquanto o vencimento seria menor.

## II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 1 Verificados os factos, cumpre analisar e enquadrar juridicamente a questão suscitada.  
Assim:
  - 2.1.1. De acordo com o previsto no n.º 1 do artigo 19.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, “os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível em condições a regulamentar”.
  - 2.1.2. As condições de atribuição do direito referido são as que constam dos artigos 16.º a 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.
  - 2.1.3. A trabalhadora requereu continuar a praticar o horário que vinha praticando desde a sua gravidez e durante o período em que amamentou, ou seja, pretende realizar a sua prestação de trabalho das 8h45m às 16h45m, por um período de dez anos.
  - 2.1.4. Na loja a que se encontra adstrita a trabalhadora, praticam-se dois horários, a saber; o horário de abertura (das 8h45m às 16h45m) e o horário de fecho (das 15h30m às 23h30m). Tais horários são aplicáveis aos trabalhadores que prestam 40 horas semanais de serviço, como é o caso da requerente, e são organizados de forma rotativa mensal.
- 2 Ora, tais horários são, desde logo, praticados em regime de jornada contínua, com pausa de 30m para refeição, pelo que a requerente já pratica este regime de horário.
- 3 De facto, durante os períodos de gravidez e de amamentação a trabalhadora prestou a sua actividade entre as 8h45m e as 16h45m e entre as 8h45m e as 14h45m, respectivamente, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 22.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio (dispensa de trabalho nocturno) e de acordo com o n.º 2 do artigo 14.º do mesmo diploma legal (redução de duas horas por dia para amamentar).
- 4 Caso diverso é o da continuação da prática do regime de jornada contínua no horário fixo proposto pela trabalhadora, após as situações descritas em 2.3.

Assim, dispõe o n.º 9 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, que “o horário em jornada contínua e o horário flexível referidos nos números anteriores devem ser elaborados pela entidade patronal”.

Desta forma, pode a entidade empregadora elaborar o horário da trabalhadora, de molde a que esta mantenha o regime de trabalho em jornada contínua mas fixando, no entanto, que mensalmente ou semanalmente (conforme proposto à requerente) exerça a sua actividade, de forma rotativa, nos dois períodos (de abertura e de fecho da loja).

### **III - CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a Comissão é de parecer que a jornada contínua deve ser mantida em horário estabelecido pela entidade empregadora, com respeito pelo princípio da conciliação da actividade profissional com a vida familiar constitucionalmente garantido, que se pode traduzir na rotatividade de horários proposta pela empresa, sem prejuízo de outro acordo entre a entidade empregadora ... - Companhia ..., S.A. e a trabalhadora ....

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE REALIZADA EM 30 DE SETEMBRO DE 2003**