

## PARECER N.º 16/CITE/2004

**Assunto:** Parecer nos termos do n.º 2 do art.º 17.º do Decreto-Lei n.º 230/00, de 23 de Setembro, *ex vi* do n.º 8 do art.º 18.º, do mesmo diploma  
Processo n.º 13/2004

### I – OBJECTO

1. A CITE recebeu um pedido de parecer nos termos referidos em epígrafe, relativo à intenção, por parte de ..., L.da, de recusar a pretensão da trabalhadora, ..., de prestação de trabalho em horário flexível, entrado nos Serviços em 04.03.18.
2. Do processo remetido constam os seguintes documentos:
  - a) Pedido da trabalhadora, solicitando autorização para prestação de trabalho em regime de horário flexível, por um período de 2 anos, por forma a poder *levar e buscar o menino ao Infantário/Jardim de Infância, da sua exclusiva responsabilidade, que funciona das 08.00 às 20.00* (conforme declaração do Jardim Infantil que junta), e que faz parte do seu agregado familiar. Informa ainda de que a actividade profissional do marido, *vendedor comissionista, trabalhando por conta própria, tendo horários diversificados e encontrando-se muitas vezes fora do país;*
  - b) Carta da empresa, expondo os motivos da recusa, de 10 de Março, p.p., com conhecimento ao Sindicato ...;
  - c) Carta da trabalhadora com a apreciação dos motivos da empresa.
3. Os motivos da recusa são os seguintes:
  - a) Horário de funcionamento/horário de trabalho  
A empresa está aberta ao público, maxime, das 10.00 às 23.00 horas, e aos domingos e feriados das 09.00 às 14.00.  
Para este funcionamento, existem vários tipos de horários, rotativos, e aceites pelos trabalhadores aquando da sua admissão.  
Visto a trabalhadora ter feito, de 1999 a 2001 o *horário-tipo 4*, em Dez/02 até Fev 04, passou ao turno da manhã, *agora, por uma questão de justiça relativa para com os restantes colegas e pelas demais razões ligadas ao funcionamento e política da ..., entende esta que é essencial que a Trabalhadora preste agora o seu trabalho no turno da tarde.*

- b) Diminuição do número de trabalhadores e reorganização do trabalho após a época natalícia

A empresa faz referência à cessação de contratos, acabada a época de acréscimo excepcional da actividade da empresa, e *consequente reorganização do trabalho e redefinição dos horários de trabalho.*

- c) Demissão de 3 trabalhadores

- d) Maior movimento do estabelecimento no turno da tarde/Experiência da trabalhadora

A empresa tem actualmente, dentre os colaboradores a tempo inteiro, 7 no turno da manhã e só 2 no turno da tarde. E, como o período da tarde tem mais movimento, necessita aí de trabalhadores mais experientes para *melhorar substancialmente o rendimento do turno da tarde* (a trabalhadora é a segunda mais antiga em ...), admitindo-se a hipótese de deslocar mais gente para o turno da tarde.

- e) Formação profissional

A empresa refere que *as alterações de horário, bem como a mudança de secção ... integra-se na necessidade de dar formação profissional a todos os trabalhadores*, a fim de melhor servir.

E sempre se mostrou *atenta à situação pessoal dos seus funcionários, nomeadamente à tentativa de conciliação das respectivas vida profissional e pessoal.*

- f) Por fim, a empresa refere ter tido conhecimento de que mais duas trabalhadoras solicitaram a passagem ao regime de horário flexível no mesmo estabelecimento.

4. A trabalhadora, por seu turno, por carta de 16 de Março, veio explicar melhor as razões da pretensão e rebater alguns dos motivos apontados pela empresa. Diz a trabalhadora:

*É verdade que cumpriu os 2 turnos. Mas, em Dez/2002, deixou de contar com a avó do menino que saiu de Portugal e, por isso, foi-lhe permitido cumprir o horário das 09.00 às 18.00 horas. Estes condicionalismos ainda se mantêm. Assim, não pode cumprir o horário da tarde.*

*O seu trabalho é a fonte do seu rendimento e espera ser possível o encontro de uma solução que não seja cair no desemprego.*

Diz também que a empresa omitiu o pessoal que começa às 18.00 horas (cerca de 7 pessoas), que o estabelecimento conta com cerca de 16 trabalhadores no total, alguns a tempo parcial.

Mais diz que tem colegas sem relevantes encargos familiares.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

5. Expostas as razões das partes, cumpre analisar se a entidade patronal pode, ou não, recusar a pretensão da trabalhadora de praticar o regime de horário flexível e se esta pode legitimamente solicitar tal regime.
6. A trabalhadora é mãe de um filho, de 4 anos, que faz parte do agregado familiar e, por isso, nos termos do n.º 1 do art.º 19.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, na redacção dada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, por um período de 2 anos.
7. A empresa, na informação prestada à trabalhadora sobre a intenção da recusa, pretende demonstrar que o deferimento do regime de trabalho pretendido causaria prejuízos ao seu funcionamento face ao maior afluxo de clientes no turno da tarde, por um lado, e, por outro, ao facto da trabalhadora, porque a segunda mais antiga, ser também das mais experientes. Acresce ainda o facto de ser política da empresa praticar horários rotativos, a fim de preservar uma justiça relativa com os restantes colegas (além de prover a uma formação profissional).
8. Na sua resposta a trabalhadora refuta as razões expendidas pela empresa (supra ponto 4) .
9. As funções desempenhadas pela trabalhadora, de operadora, que se traduz na venda aos clientes dos artigos de brinquedos, prestando toda a actividade necessária a um bom desempenho de tal tarefa, aconselhando, esclarecendo dúvidas, etc., requer, com efeito, alguma formação e experiência.
10. Ora, tendo, de um lado, uma trabalhadora sem familiares residindo próximo (o que quer dizer só) e encontrando-se o pai do menor em constantes deslocações profissionais, até para fora do país (anote-se que a empresa, de algum modo conhece a situação “... estando consciente de que o horário de trabalho atribuído implica dificuldades na conciliação com a respectiva vida pessoal”) e, de outro, um serviço de vendas de brinquedos para criança em loja e contactos com clientes, estas não são, no entanto, tão difíceis e complexas de desempenhar que não possam ser asseguradas por outros trabalhadores, de resto já com alguma antiguidade na empresa (admitidos em 2001, além dos que fazem o turno das 18.00 às 23.00 horas e que prestam serviço no turno da tarde). Parece que, concedendo o horário pretendido à trabalhadora, não se onera a empresa.

Igualmente, a formação profissional, que parece traduzir-se na mudança de secção e diversificação de tarefas, pode ser assegurada no turno da manhã.

11. Face a estas circunstâncias, o princípio constitucional da conciliação da actividade profissional com a vida familiar deve prevalecer. E, segundo jurisprudência do Tribunal Constitucional em matéria de igualdade, cumpre tratar igualmente o que é igual e desigualmente o que é desigual.

### **III – CONCLUSÃO**

12. Face ao exposto, e considerando os interesses em presença, a CITE é de parecer que não se encontram preenchidos os requisitos legais previstos no n.º 2 do art.º 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, pelo que ..., L.da, tendo em consideração o princípio constitucional da conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do art.º 59.º da C.R.P., deve conceder à trabalhadora ... autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível com o objectivo de acompanhar o filho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 5 DE ABRIL DE 2004**