

## PARECER N.º 19/CITE/2006

**Assunto:** Parecer prévio nos termos do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho  
Processo n.º 20 – FH/2006

### I – OBJECTO

- 1.1.** A CITE recebeu do ..., em 17 de Fevereiro de 2006, pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de flexibilidade de horário, apresentado pela trabalhadora ..., cuja categoria profissional é a de empregada de distribuição personalizada e exerce funções no serviço de alimentação dos ...
- 1.2.** O requerimento da trabalhadora, que deu entrada no ... em 19 de Janeiro p.p., refere o seguinte:
- Tem a seu cargo uma filha, com um ano e meio de idade;
  - *É mãe solteira e o seu agregado familiar é composto pela filha e pais da requerente;*
  - *Está actualmente a instruir a discussão judicial do exercício do poder paternal;*
  - *Deixa o seu bebé a cargo da avó, que exerce a actividade profissional de ajudante da cozinha, com horário das 16 às 24 horas, com folga à quarta-feira;*
  - Pratica horário de trabalho por turnos, das 8.00h às 16.00h e das 14.00h às 22.00h;
  - *Pode haver dias em que sai do serviço muito depois do horário de encerramento da creche;*
  - O pai da criança tem actividade profissional;
  - Requer o regime de flexibilidade de horário, a partir do dia 21 de Fevereiro p.f., pelo prazo de dois anos, com horário fixo das 8.00h às 16.00h, continuando no regime de folgas rotativas praticado pela empresa.
- 1.2.1.** A trabalhadora junta fotocópia do Boletim de Nascimento da criança.
- 1.3.** A fundamentação da intenção de recusa, remetida à trabalhadora em 6 de Fevereiro p.p., e por esta recebida no dia seguinte, assenta nos seguintes argumentos:
- O serviço de alimentação do ... funciona por turnos, cuja rotatividade é semanal;

- Existem dois turnos, o da manhã e o da tarde;
- Para o regular funcionamento do serviço de alimentação são necessários, no turno da manhã e para as copas, 50 trabalhadores, para a confecção, 50 trabalhadores, para o empratamento, 12 trabalhadores e, para enc./adm./dietistas, 7 trabalhadores;
- No turno da tarde, para as mesmas áreas, são necessários, respectivamente, 47, 8, 11 e 2 trabalhadores;
- Actualmente, no turno da manhã, prestam serviço dois trabalhadores em regime de flexibilidade de horário;
- Às trabalhadoras que se encontrem a amamentar, é concedido o horário que corresponde ao turno da manhã (8.00h às 16.00h ou 7.00h às 15.00h);
- São, presentemente, oito os trabalhadores a gozar dos referidos direitos;
- Sendo a rotação dos turnos uma rotação semanal, conceder horários fixos relativamente ao turno da manhã origina a falta de trabalhadores para laborar no turno da tarde e inviabiliza que os restantes trabalhadores deixem de praticar turnos rotativos, invertendo o curso normal de organização do serviço;
- O Contrato Colectivo de Trabalho, aplicável ao serviço de alimentação do ... (CCT celebrado entre a ARESP e a FESHOT, BTE, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1998), prevê, na alínea *f*) da cláusula 91.ª, para as mulheres com filhos até aos onze anos, a possibilidade de fixação de horário, seguido ou não, com termo até às 20.00 horas, se o funcionamento da respectiva secção não ficar inviabilizado;
- O ... ao celebrar o contrato com os ... assumiu a obrigação de fornecimento de todas as refeições do ..., nos horários previamente fixados em função das dietas dos doentes;
- Tal obrigação não se compadece com atrasos ou falhas, sob pena das mais graves consequências para o regular funcionamento daquela instituição hospitalar, colocando em risco o pontual cumprimento, por parte do ..., do contrato que o vincula aos ...

- 1.4.** A trabalhadora não apresentou apreciação escrita, de acordo com a faculdade prevista no n.º 5 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que *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*, e consagra que *a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes*.

De igual modo, o disposto na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa, estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores, 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.** Para concretização dos princípios constitucionais enunciados, o artigo 45.º do Código do Trabalho prevê que os trabalhadores com um ou mais filhos menores de doze anos têm direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário, encontrando-se tal direito regulamentado nos artigos 78.º a 82.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, para os trabalhadores do sector privado.

**2.2.1.** Para tal, consagra o n.º 1 do artigo 80.º da referida lei regulamentar que o trabalhador deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de flexibilidade de horário:

- Solicitar ao empregador a flexibilidade de horário por escrito, com antecedência de trinta dias em relação à data em que pretende iniciar o exercício do direito;
- Indicar o prazo previsto durante o qual pretende gozar do regime de trabalho especial, com limite de dois ou três anos, consoante se trate de menos de três filhos ou de três filhos ou mais;
- Declarar que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor tem actividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

**2.2.2.** Uma vez requerida a pretensão, o empregador apenas poderá recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

Além do dever de fundamentação da recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo

trabalhador, implicando a sua falta a aceitação do pedido deste, nos precisos termos em que o formulou.<sup>1</sup>

Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>2</sup>

**2.3.** A empresa submeteu processo à CITE, em 17 de Fevereiro de 2006, e cumpriu o prazo indicado no n.º 6 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

A trabalhadora, notificada da intenção de recusa, em 6 de Fevereiro de 2006, não apresentou apreciação escrita ao fundamento da intenção de recusa.

Assim sendo, respeitados os prazos prescritos nos n.ºs 4 e 6 do referido artigo 80.º da lei regulamentar, cabe analisar o conteúdo, tanto do pedido formulado pela trabalhadora, como da intenção de recusa emitida pela empresa.

**2.3.1.** A trabalhadora solicita a atribuição de um horário fixo com início às 8.00h e termo às 16.00h, continuando no regime de folgas rotativas.

**2.3.2.** Da intenção de recusa da entidade empregadora, resulta que para assegurar o regular funcionamento do serviço de alimentação, é necessário determinado número de trabalhadores em cada turno.

Actualmente, refere a empresa, são oito os trabalhadores com horário fixo no turno da manhã e a concessão de horários fixos nesse turno originaria falta de pessoal no turno da tarde, implicando que os trabalhadores desse turno não exercessem rotatividade semanal, invertendo a organização do serviço.

Igualmente, ao assumir com os ... a obrigação de fornecimento de todas as refeições nos horários fixados em função das dietas dos doentes, qualquer atraso por falta de pessoal num dos turnos implica consequências no funcionamento do ... e no cumprimento do contrato de prestação de serviços que vincula o ... aos ...

**2.3.3.** As tarefas desempenhadas pelo empregado de distribuição personalizada são as de preparar o equipamento necessário ao serviço, reunir os alimentos das secções de

---

<sup>1</sup> Vide n.ºs 6 e 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

<sup>2</sup> Vide n.º 3 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

produção, proceder ao seu acondicionamento e fazer a entrega ao consumidor, designadamente aos doentes, cabendo-lhe, ainda, tarefas de recolha, higienização e arrumação dos utensílios e das áreas de acondicionamento; preparação e armazenagem, bem como o controlo das encomendas e preparação das requisições aos sectores de produção.

Esta definição encontra-se prevista na revisão do anexo IV do Contrato Colectivo de Trabalho aplicável, sobre definição técnica das categorias, publicada no BTE, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2000.

**2.3.4.** O período de funcionamento do serviço de alimentação decorre entre as 7.00h e as 22.00h.

De acordo com o artigo 189.º do Código do Trabalho, devem ser organizados turnos de pessoal diferente, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho<sup>3</sup>.

**2.3.5.** Assim, a alteração da organização do tempo de trabalho, na medida em que implique a criação de horários não rotativos, quando essa é condição essencial para o funcionamento da empresa ou serviço, como é o caso da necessidade de cumprir os horários fixados para a distribuição das refeições do ..., de acordo com as dietas dos doentes, é, quando fundamentado, motivo atendível para a recusa da flexibilidade de horário.

Dado que são invocados fundamentos em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa justificativos da recusa em análise, designadamente o referido cumprimento dos horários para servir as refeições aos doentes, reconhecem-se as razões apontadas.

Por último, não é de considerar o argumento invocado pela trabalhadora quando refere que pode ser facilmente substituída por outra colega, uma vez que é previsível que, tal facto, a verificar-se, provoque atrasos na distribuição das refeições pelos doentes, desde logo porque não se trata de uma substituição, ou seja, na prática haveria sempre menos um elemento, e é esse o fundamento para a recusa do pedido formulado pela trabalhadora.

A empresa não fundamenta a recusa em motivos ligados à impossibilidade de substituir a trabalhadora por esta ser indispensável, não exigindo a lei a necessidade de verificação cumulativa dos dois fundamentos.

---

<sup>3</sup> Vide artigo 158.º do Código do Trabalho.

### **III – CONCLUSÕES**

**3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, nos termos requeridos pela trabalhadora

...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO  
DA CITE DE 3 DE MARÇO DE 2006**