

## PARECER N.º 238/CITE/2013

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro  
Processo n.º 984 – FH/2013

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, com efeitos a 3.10.2013 da Diretora Técnica da FARMÁCIA ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível tal como requerido pela trabalhadora ... com a categoria profissional de Farmacêutica:

*“Junto enviamos pedido formulado pela nossa trabalhadora para passagem a trabalho em regime de horário flexível e nossa resposta.*

*Enviamos também o contrato de trabalho celebrado com a trabalhadora e o horário de abertura e fecho da Farmácia.*

*Como podem verificar, aceitámos o pedido da trabalhadora com as limitações constantes na carta porque se trata de uma Farmácia, com 3 trabalhadores e obrigada a regime de serviços e com atendimento ao público.*

*Por mera cautela, damos conhecimento a V.Exas da correspondência trocada uma vez que entendemos que as pretensões da trabalhadora foram contempladas.”*

1.1.1. O pedido apresentado pela mandatária da trabalhadora, datado de 13.09.2013, é formulado conforme se transcreve:

*Coimbra, 13 de setembro de 2013*

*Assunto: pedido prestação de trabalho em horário flexível, nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho*

*Exma. Sr<sup>a</sup>*

*Dr.<sup>a</sup> ...*

*..., trabalhadora da Farmácia ..., com a categoria profissional de Farmacêutica Adjunta Substituta, vem requerer a V. Ex.<sup>a</sup> a passagem para o regime de “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares” de acordo com o estabelecido nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, nos termos e com os seguintes fundamentos:*

*A Requerente é casada, sendo mãe dos menores de 12 anos, ..., nascido no dia 7 de dezembro de 2003 e de ... nascida em 26 de julho de 2006 (conforme cópia dos cartões de cidadão que se juntam como documentos 1 e 2).*

*Os menores supra identificados fazem parte do seu agregado familiar, vivendo consigo e com o seu marido em comunhão de mesa e habitação.*

*Ambos os menores frequentam o Externato ..., um no 4.º ano e outro no 2.º ano e estão obrigados ao seguinte horário escolar: 9.00-16.30 (conforme documento 3, que se junta).*

*A Requerente é quem se desloca à escola dos menores para os recolher e acompanha no regresso a casa, tendo em consideração que o pai é trabalhador independente, cumprindo horários irregulares, encontrando-se muitas vezes deslocado da sua zona de residência.*

*Verificando-se por este modo os pressupostos de que a lei faz depender o exercício do direito de prestar trabalho em regime de horário flexível, designadamente, o facto de a Requerente ter dois filhos menores de 12 anos a seu cargo e que fazem parte do seu agregado familiar, com os quais vive em comunhão de mesa e habitação, vem esta requerer a passagem ao regime de trabalho em horário flexível, a partir de 14 de outubro de 2013 e pelo prazo de 2 (dois) anos.*

*Assim, a Requerente solicita que lhe seja estabelecido um horário de trabalho que lhe permita entrar ao serviço, nunca antes das 09.00 horas e sair, nunca depois das 18.00 horas, devendo V. Ex.<sup>a</sup>, o estrito cumprimento do n.º 3 do artigo 56.º do CT, elaborar um horário flexível compatível com os pressupostos atrás expostos.”*

- 1.1.2.** Por carta datada de 20.09.2013, a entidade empregadora responde à trabalhadora, conforme se transcreve:

*“Lisboa, 20 de setembro de 2013*

*Exma. Sra. Doutora*

*Acusamos a receção da carta da V. mandatária, datada de 13 do corrente, com pedido de passagem a regime de horário flexível.*

*A Advogada de V. Exa. não indica, no seu requerimento, qual o regime de horário flexível que V.Exa. deseja, limitando-se a informar que V.Exa. não deseja iniciar o trabalho antes das 9.00h e não deseja que o mesmo se prolongue depois das 18.00h.*

*Como V.Exa. bem sabe, trabalha numa farmácia que se encontra aberta ao público, de segunda a sexta, das 09.00h às 20.00h com fecho das 13.00h às 14.00h e aos Sábados das 09.00h às 13.00h.*

*Nos termos do contrato de trabalho que V.Exa. celebrou com esta farmácia, está obrigada a prestar 40 horas de trabalho por semana e ainda o trabalho correspondente aos períodos de tempo em que esta farmácia estiver de serviço. Analisando o seu pedido e o horário que atualmente pratica facilmente se conclui que V.Exa. não deseja trabalhar em regime de horário flexível mas apenas garantir que, durante os dias úteis, não inicia o trabalho antes das 09.00h e não sai depois das 18.00h.*

*Apesar desta farmácia ter poucos funcionários aptos a atender o público e necessitar, em permanência, de V.Exa., na qualidade de farmacêutica, esta farmácia está disposta a aceder ao seu pedido.*

*Desta forma e com efeitos e pelo período que solicita, V.Exa. garantirá as contratadas 40 horas semanais no seguinte horário flexível:*

*- De Segunda a Sexta feira:*

*a) Entrada entre as 09.00 e as 9.45h;*

*b) Almoço das 12.12 às 14.00h \*;*

*c) Saída às 18.00h.*

*- Sábados:*

*a) Entrada às 9.00h;*

*b) Saída às 13.00h*

*\* O início e duração do horário do almoço variará consoante a hora de entrada da trabalhadora. Se esta entrar às 9.00h será das 12.12 às 14.00h. Se entrar depois*

*das 9.00h o horário do período para almoço será reduzido em função da diferença da hora de entrada de forma a que a trabalhadora preste sempre 3 horas de trabalho seguido no período da manhã e iniciar-se-á sempre entre as 12.12 e as 12.45h.*

*Como é óbvio, este regime transitório não afasta a possibilidade desta farmácia, unilateralmente, alterar o horário fixado e a prestação de trabalho conforme escalas nos dias em que a farmácia estiver de serviço, altura em que este sistema fica derogado.”*

**1.2.** Em 4.10.2013, a CITE tendo informado a entidade empregadora da necessidade de corrigir o pedido formulado, solicitou a junção de diversos documentos, designadamente, comprovativo da data de receção do pedido da trabalhadora; comprovativo do envio e receção da resposta da entidade empregadora, apreciação da trabalhadora e demais elementos que considerasse pertinentes para a demonstração dos motivos alegados, como sejam o mapa de horários de trabalho em vigor e o quadro de pessoal da empresa.

**1.3.** Em 8.10.2013, a entidade empregadora responde à CITE o seguinte:

*“Lisboa, 4 de outubro de 2013*

*Exmos. Senhores:*

*Acusamos a receção do V. ofício de hoje.*

*Em resposta ao mesmo cumpre-nos referir o seguinte:*

*Esta empresa recebeu um alegado pedido de conversão do horário de trabalho em regime flexível formulado por uma sua trabalhadora.*

*A regulamentação do horário flexível, nos termos do disposto no artigo 56.º do CT, cabe, exclusivamente, à entidade empregadora.*

*Não tinha a trabalhadora que dar indicações ou fazer sugestões quanto aos períodos de início ou termo do horário.*

*E como tal não tinha a entidade patronal que aceitar o pedido, “como ele foi formulado”.*

*De qualquer forma, a trabalhadora, na realidade, não desejava qualquer horário flexível.*

*O que a trabalhadora refere é que não quer iniciar a prestação do trabalho antes das 9.00h e não a quer terminar depois das 18.00h.*

*Tendo em atenção que a trabalhadora nunca entrava antes das 9.00h, facilmente se verifica que o que a trabalhadora deseja é uma alteração do seu horário de trabalho de forma a sair às 18.00h todos os dias.*

*Apesar de se ter verificado o intuito enganoso do pedido da trabalhadora, esta empresa organizou o horário da mesma de forma a contemplar essa pretensão como se de uma exigência legal se tratasse.*

*V.Exas. indicam que, nessa parte, o pedido da trabalhadora foi aceite.*

*Com tal afirmação parece que houve qualquer outra pretensão da trabalhadora e que a mesma não terá sido aceite.*

*Como resulta das comunicações enviadas, a trabalhadora nada mais pediu além do que foi indicado.*

*Por outro lado, a trabalhadora não deduziu qualquer oposição ao horário fixado. Por isso mesmo, entendeu esta empresa que não havia necessidade de solicitar qualquer parecer a essa Comissão.*

*Contudo, face à posição tomada por V.Exas., vimos pela presente solicitar a emissão do competente parecer quanto ao horário flexível fixado.*

*Aproveitamos para esclarecer o seguinte:*

- 1- Esta farmácia encontra-se aberta ao público, de segunda a sexta, das 09.00h às 20.00h (com fecho das 13.00h às 14.00h) e aos Sábados das 09.00h às 13.00h.*
- 2- Nos termos do contrato de trabalho a trabalhadora está obrigada a prestar 40 horas de trabalho por semana, de segunda a sábado, e ainda o trabalho correspondente aos períodos de tempo em que esta farmácia estiver de serviço.*
- 3- A trabalhadora é farmacêutica e a farmácia necessita ter uma farmacêutica presente sempre que esteja aberta ao público.*
- 4- Nos dias em que a farmácia está de serviço, o que ocorre cerca de uma vez em cada 15 dias, este horário não tem qualquer aplicabilidade uma vez que a laboração é contínua.*
- 5- A trabalhadora deu o assentimento ao horário de trabalho em prática quando já era mãe das menores.*

*Aproveitamos para informar V.Exas. que devem considerar a documentação já remetida e que não possuímos outra com relevo para o parecer.”*

**1.4.** Em 8.10.2013, a CITE recebe da mandatária da trabalhadora carta dirigida à entidade empregadora na qual se refere o seguinte:

*“Coimbra, 7 de outubro de 2013-10-09 Assunto: Pedido prestação de trabalho em horário flexível, nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho; esclarecimento*

*Exma. Sr<sup>a</sup>*

*Dr.<sup>a</sup> ...*

*Nos termos da comunicação que lhe dirigi anteriormente, mandatada pela Exma. Sr.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> ..., trabalhadora da Farmácia ..., foi-lhe solicitada a passagem desta trabalhadora para o regime de “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, de acordo com o estabelecido nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, com os fundamentos aí explanados.*

*Da sua resposta decorre que não atendeu ao pedido da m/ Constituinte, estabelecendo-lhe um horário de trabalho que, nos termos da sua resposta, poderia ser derogado, a seu bel-prazer.*

*O que sempre determinaria o envio de todo o processo para a CITE, na medida em que não aceitou o que lhe foi pedido – sem se justificar, sequer – para que aquele organismo pudesse emitir parecer (vinculativo) sobre os fundamentos de tal recusa.*

*Apesar de não ter cumprido a prerrogativa legal que o determina acabou por solicitar a intervenção da CITE, mediante um pedido de esclarecimento, sendo que foi informada por técnica desse serviço – assim como eu – de que deveria enviar todo o processo para a CITE, sob pena de, não cumprindo essa obrigação legal, a m/ Constituinte poder passar a cumprir o horário que solicitou anteriormente, ou seja, trabalhar entre as 09.00 e as 18.00 horas, de segunda a sexta-feira, por esse modo fazendo as 40.00 horas de trabalho semanal a que contratualmente está obrigada.*

*Contactada hoje pela m/ Constituinte fui pela mesma informada de que V. Ex.<sup>a</sup> entendeu que não deveria aguardar o parecer prévio a ser emitido pela CITE – se tiver cumprido com a lei e com o teor da comunicação que lhe foi feita diretamente por aqueles serviços, enviando todo o processo – tendo-lhe dado ordens para fazer o horário de trabalho que lhe deu a conhecer na resposta ao seu pedido de passagem ao regime de horário flexível.*



*Situação perfeitamente inadmissível e inaceitável, porque totalmente contrária aos direitos da M/Constituinte, previstos no Código do Trabalho.*

*Assim, tendo em consideração todos os factos supra expostos venho pela presente esclarecer:*

- *O pedido dirigido pela m/ Constituinte foi no sentido de cumprir o seu horário de trabalho entre as 09.00 e as 18.00 horas de segunda a sexta-feira (atendendo a que a Farmácia também encerra uma hora por dia, entre as 13.00 e as 14.00 horas);*
- *Deixar de trabalhar ao sábado todo o dia, no âmbito do regime já supra mencionado;*
- *Deixar de fazer trabalho noturno.*

*Consequentemente, agradeço que me confirme se foi enviado (ou não) todo o processo, no âmbito deste pedido, para a CITE.*

*Solicito ainda que, caso não tenha cumprido com aquela obrigação, me informe, de modo a que possa transmitir à m/Constituinte que deverá passar o horário de trabalho que solicitou.*

*E isto porque, nos termos da alínea c), do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho “considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos”, “se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5” (da mesma norma).”*

#### **1.5. São juntos ao processo os seguintes elementos:**

- Cópia dos Cartões de Cidadão dos menores;

- Declaração do Externato Frei Luís de Sousa, de 12.09.2013;
- Procuração;
- Cópia do contrato de trabalho, de 20.09.2004;
- Horário de funcionamento.

## 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 proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação 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.”*

**2.2.** 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 atividade profissional com a vida familiar.”*

**2.3.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.3.1.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

**2.3.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.3.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido, para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.3.4.** 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>1</sup>

**2.4.** De realçar que o horário flexível é elaborado pelo empregador e deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

**2.4.1.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

**2.5.** Ao instituir-se o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar foi conferido ao/à trabalhador/a com filhos menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, como melhor desenvolvido no ponto 2.4. do parecer.

Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento.

**2.6.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de

---

<sup>1</sup> Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências do/a trabalhador/a no respeito pelas suas obrigações laborais, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

**2.7.** Refira-se, de acordo com o que tem vindo a ser invocado nos pareceres emitidos pela CITE, que, subjacente às exigências sobre a necessária fundamentação apresentada pelo empregador para recusar pedidos de prestação de trabalho em regime de horário flexível encontra-se a preocupação já enunciada na Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a conseqüente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores.

**2.8.** Recentemente a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8.), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).

- 2.9.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como for requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.
- 2.10.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.11.** No contexto descrito, a trabalhadora solicitou a atribuição de um horário flexível, pelo prazo de 2 anos, que lhe permita iniciar a sua atividade “*nunca antes das 09.00 horas*” e terminar a mesma “*nunca depois das 18.00 horas*”.
- 2.12.** A entidade empregadora respondeu à trabalhadora referindo “*estar disposta a aceder ao seu pedido*” no que respeita à possibilidade de iniciar a sua atividade profissional às 9.00h e de a terminar às 18.00h, de segunda a sexta feira, e ao Sábado com entrada às 9.00h e saída às 13.00h, com exceção dos dias “*em que a farmácia estiver de serviço, altura em que este sistema fica derogado*”.

- 2.13.** Analisado o horário proposto pela entidade empregadora verifica-se que o mesmo não foi elaborado conforme o previsto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho e que ao sábado não é concedida qualquer flexibilidade mas sim um horário rígido.
- 2.14.** Como tem vindo a ser referido em diversos pareceres desta Comissão, a doutrina unânime da CITE tem seguido o entendimento constante do Parecer n.º 128/CITE/2010, no sentido de não considerar desconforme à previsão legal estabelecida no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o pedido do/a trabalhador/a que dentro da amplitude dos horários que lhe podem ser atribuídos, indica ao empregador a sua preferência para início e termo diário da sua prestação laboral, como a que melhor serve o seu objetivo de conciliar a atividade profissional com a vida familiar, cumprindo o número de horas de trabalho a que está obrigado/a, com respeito por um intervalo de descanso, nos termos previstos nesse mesmo normativo.
- 2.15.** Mencione-se ainda que tem sido entendimento desta Comissão insito no Parecer n.º 15/CITE/2010 que o intervalo de descanso, que em caso algum pode ser totalmente suprido e que é, em regra, de 1 hora pode ser reduzido até um mínimo de 30 minutos, caso se verifique necessário.
- 2.16.** Ora, na resposta que a entidade empregadora remeteu à trabalhadora requerente não foram invocados fundamentos em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, que justificassem a impossibilidade de elaboração do horário nos termos previstos no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho ou a impossibilidade de concessão deste horário ao sábado e nos dias em que a farmácia está de serviço.
- 2.17.** Esclareça-se que um horário flexível elaborado nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, contempla uma presença obrigatório de metade do tempo de trabalho,

e uma amplitude no início e termo do período normal de trabalho diário, não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, que no entanto pode ser reduzida na medida do necessário para se conter dentro do período de funcionamento do estabelecimento/empresa.

- 2.18.** Acresce à análise realizada que a falta de comprovativos de envio e receção de documentos compromete a avaliação do cumprimento dos prazos previstos no artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.19.** Em conclusão, e na falta de invocação de motivos para a recusa do pedido formulado não se vislumbra em que medida a prática de um horário flexível pela trabalhadora com responsabilidades parentais inviabilizaria o necessário e normal funcionamento da farmácia.
- 2.20.** Por último, importa referir, atendendo ao esclarecimento dirigido à entidade empregadora pela mandatária da trabalhadora requerente que a insuficiência na alegação dos fundamentos para a recusa respeita ao pedido datado de 13.09.2013.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível tal como requerido pela trabalhadora ..., uma vez que não estão fundamentadas as exigências imperiosas do funcionamento do estabelecimento ou a impossibilidade de substituir a trabalhadora requerente que justificariam a recusa do pedido formulado, designadamente, a impossibilidade de elaboração do horário nos termos previstos no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho ou a impossibilidade de concessão deste horário ao sábado e nos dias em que a farmácia está de serviço.



**3.2.** Recomendar à FARMÁCIA ..., que elabore, atendendo ao referido no presente parecer, o horário flexível à trabalhadora, tal como requerido e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 17 DE OUTUBRO DE 2013**