



## **PARECER N.º 80/CITE/2014**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares, 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 222 – FH/2014

### **I – OBJETO**

- 1.1. Em 07.03.2014, a CITE recebeu da empresa FARMÁCIA..., S.A, cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado, pela trabalhadora..., titular da categoria profissional de farmacêutica, bem como do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da trabalhadora para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 1.2. No seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível recebido na empresa em 03/02/2014, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3. “Eu, ..., empregada da Farmácia ..., venho por este meio solicitar o regime do horário flexível previsto no artigo 56.º do código do trabalho, fixando o horário máximo de saída às 18 horas, tal como previamente acordado verbalmente, tendo uma duração prevista de 1 ano”.



- 1.4. “No requerimento datado de 5/02/2014, depois de ter sido solicitado pela entidade empregadora a apresentação da declaração prevista na alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, a trabalhadora anexa “atestado de morada da filha, ...”, atestando que “a requerente, reside com a filha ...”.
- 1.5. Em 20/02/2014, a entidade empregadora notificou, conforme aviso de receção, a trabalhadora da sua intenção de recusar o pedido por si formulado, com base nos seguintes fundamentos.
- 1.6. “Em resposta ao seu pedido de horário flexível vem esta empresa declarar que não lhe é possível satisfazer o mesmo”.
- 1.7. “Como sabe, a empresa tem vindo a enfrentar enormes dificuldades provocadas pela crise que assola o país e o setor em particular, tendo sido forçada a diminuir a sua força de trabalho e operando neste momento abaixo dos limites razoáveis”.
- 1.8. “Enquanto foi possível, como bem sabe sempre satisfizemos os seus pedidos, tendo a Sra. Dra. sido sistematicamente privilegiada em relação aos seus colegas”.
- 1.9. “Hoje, é absolutamente impossível manter a farmácia aberta sem o seu concurso, sem fazer recair sobre os seus colegas, em exclusivo, o ónus dessa abertura. E esses colegas também têm as suas vidas, com casamentos, filhos, etc”.
- 1.10. “E não poder manter a farmácia aberta depois das 18h, pelo menos por vezes, é uma razão imperiosa para o funcionamento da empresa, como é evidente, tanto mais que não há maneira de a substituir em permanência, salvo se se recrutasse outra pessoa, o que a empresa não pode sustentar”.



- 1.11.** “Uma farmácia é um estabelecimento de saúde sujeito a regras legais de utilidade pública e quem assume esta profissão sabe que ela acarreta consequências deste tipo, tal como num hospital, na polícia, etc.”.
- 1.12.** “São estas as razões que nos levam a indeferir o pedido feito, sendo que, contudo, o satisfaremos assim que as condições o permitam”.
- 1.13.** Em 28/02/2014, a trabalhadora apresentou a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa, referindo, em síntese, nomeadamente, o seguinte.
- 1.14.** “Na sequência do indeferimento ao pedido de horário flexível de trabalho venho expor o seguinte”.
- 1.15.** “As razões que me levaram a solicitar este regime de horário de trabalho prendem-se com o facto de a minha filha ter 17 meses e ser difícil conciliar o horário de saída às 20h com todas as responsabilidades inerentes. Muitos dias não conseguirei garantir uma pessoa que fique com ela até eu chegar a casa; Nesse horário demoro o dobro do tempo a chegar a casa e, para chegar mais cedo tenho que ter despesas extra, por exemplo ir de táxi”.
- 1.16.** “Cabe, também, lembrar que quando fui contratada pela anterior gerência, o horário que me foi atribuído era das 9h às 17h30 com 30 minutos para almoço e foi a atual gerência da empresa ..., S.A., que me pediu para passar a abrir a farmácia diariamente, primeiro às 8h30 e mais tarde às 8h, uma vez que sempre cheguei antes da hora e tinha disponibilidade para tal e não o contrário. Com o pedido de flexibilidade de horário não pretendo de forma nenhuma retomar em exclusivo esse horário, pelo contrário, fixando as 18 horas como hora máxima de saída deixa em aberto a possibilidade de me escalar em pelo menos 3 horários



diferentes. Assim todos os colegas poderão usufruir do horário com saída mais cedo. Sou a única farmacêutica casada e com um descendente, numa empresa onde trabalham 5 farmacêuticos a tempo inteiro e, assim sendo, parece-me atingível o pedido que fiz anteriormente”.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** O artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) estabelece que “o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

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

**2.1.2.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que, “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

**2.1.3.** Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da



empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este for indispensável (artigo 57.º n.º 2 do CT).

**2.2.** Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

**2.2.1.** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, 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”.

**2.2.2.** O n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que “o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode 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”.

**2.2.3.** Na verdade, ao estabelecer o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o legislador atribuiu aos trabalhadores com responsabilidades familiares (que tenham filhos menores de 12 anos) a possibilidade de requerer ao empregador o exercício do direito a trabalhar no regime especial de horário flexível, permitindo-lhe escolher,



dentro de certos limites, as horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador, por seu turno, elaborar o horário flexível observando os aludidos normativos que constam do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o que implica, forçosamente, que o empregador designe, dentro da amplitude determinada pelo/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

**2.2.4.** No caso em apreço, considerando uma prestação diária de trabalho de 8.00h, tais períodos corresponderiam a uma amplitude de 2.40h cada.

**2.2.5.** 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 trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos trabalhadores, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

**2.2.6.** Reunidos que estão os pressupostos processuais – legitimidade das partes, tempestividade, nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, encontra-se a CITE vinculada a proferir parecer de mérito no procedimento (n.º 6 do mesmo artigo).

**2.2.7.** No presente caso, recorda-se que a trabalhadora requer a prestação de trabalho em regime de horário flexível “fixando o horário máximo de saída às 18 horas, tal como previamente acordado verbalmente, tendo uma duração prevista de 1 ano” e pelo “facto de ter uma filha de 17 meses e ser difícil conciliar o horário de saída às 20h com todas as responsabilidades inerentes”.



- 2.2.8.** Na verdade, a entidade empregadora pretende recusar o pedido da trabalhadora, fundamentando tal recusa, com o argumento de que “a empresa tem vindo a enfrentar enormes dificuldades provocadas pela crise que assola o país e o setor em particular, tendo sido forçada a diminuir a sua força de trabalho e operando neste momento abaixo dos limites razoáveis”.
- 2.2.9.** A entidade empregadora alega que “Hoje, é absolutamente impossível manter a farmácia aberta sem o seu concurso, sem fazer recair sobre os seus poucos colegas, em exclusivo, o ónus dessa abertura. E esses colegas também têm as suas vidas, com casamentos, filhos, etc.”.
- 2.2.10.** E alega que “não poder manter a farmácia aberta depois das 18h, pelo menos por vezes, é uma razão imperiosa para o funcionamento da empresa, como é evidente, tanto mais que não há maneira de a substituir em permanência, salvo se se recrutasse outra pessoa, o que a empresa não pode sustentar”.
- 2.2.11.** Ora, isto só, não chega para fundamentar objetivamente as razões imperiosas do funcionamento, ou a impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável conforme o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.2.12.** Além disso, a entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos disponíveis e ao horário flexível pretendido por aquela Trabalhadora.
- 2.2.13.** Não basta fazer alegações genéricas de que outros trabalhadores “também têm as suas vidas, com casamentos, filhos, etc.”, porque segundo a requerente trabalhadora, em sede de oposição à intenção de indeferimento vem contra-alegar que “cabe, também, lembrar que



quando fui contratada pela anterior gerência, o horário que me foi atribuído era das 9h às 17h30 com 30 minutos para almoço e foi a atual gerência da empresa ..., S.A., que me pediu para passar a abrir a farmácia diariamente, primeiro às 8h30 e mais tarde às 8h, uma vez que sempre cheguei antes da hora e tinha disponibilidade para tal e não o contrário. Com o pedido de flexibilidade de horário não pretendo de forma nenhuma retomar em exclusivo esse horário, pelo contrário, fixando as 18 horas como hora máxima de saída deixa em aberto a possibilidade de me escalar em pelo menos 3 horários diferentes. Assim todos os colegas poderão usufruir do horário com saída mais cedo. Sou a única farmacêutica casada e com um descendente, numa empresa onde trabalham 5 farmacêuticos a tempo inteiro e, assim sendo, parece-me atingível o pedido que fiz anteriormente”.

- 2.2.14.** Neste contexto, entende-se que os motivos acima alegados pela entidade empregadora não demonstram objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento da Farmácia...
- 2.2.15.** Cumpre referir que, nos termos da lei, a recusa deve ser fundamentada em razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituir a/o trabalhador/a por esta ser indispensável.
- 2.2.16.** Assim, salienta-se que, muito embora a entidade empregadora tente justificar a recusa da pretensão da trabalhadora alegando impossibilidade de recrutar outra pessoa, todavia, não demonstra que o pedido requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento.
- 2.2.17.** As aludidas razões, por serem meras alegações de índole conclusiva, não permitem, no caso em apreço, avaliar objetivamente de que forma



pode ocorrer prejuízo para o funcionamento da farmácia onde está inserida a Trabalhadora.

- 2.2.18.** Por outro lado, importa referir que, nos termos do n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho, “os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores”.
- 2.2.19.** Todavia, caberia ao empregador elaborar o regime de trabalho com flexibilidade de horário, dentro dos limites da lei, por forma a facilitar à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, nos termos do n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho, “O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.
- 2.2.20.** Na realidade, a entidade empregadora não demonstra quais as exigências imperiosas de funcionamento que a impedem de autorizar horário flexível à trabalhadora com responsabilidades familiares, designadamente informando qual o regime de horário flexível em vigor naquele estabelecimento.
- 2.2.21.** Nestes termos, os motivos invocados pela entidade empregadora não justificam objetivamente a recusa do pedido formulado pela Trabalhadora, nos termos exigidos pela lei, por se considerar serem os mesmos alegados de forma genérica e hipotética.
- 2.2.22.** Neste sentido, avaliando ser possível à entidade empregadora facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, a sua concretização traduz-se no cumprimento de um dever legal, e nessa medida não deve comportar tratamento menos favorável da trabalhadora requerente.



- 2.2.23.** Importa reforçar que cabe à entidade empregadora elaborar o regime de trabalho com flexibilidade de horário, dentro dos limites da lei, por forma a facilitar à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, nos termos do n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho e logicamente esta medida permitirá à empresa negociar uma realidade laboral adaptada às suas circunstâncias e necessidades, o que permite ganhos de eficiência, bem como, dá a oportunidade de implementar os novos instrumentos de flexibilidade introduzidos pelo Código do Trabalho.
- 2.2.24.** É, pois, de salientar que o acervo legislativo aplicável aos trabalhadores com responsabilidades familiares, aponta para a necessidade da reorganização da atividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, como desígnio da realização do cidadão na sua dimensão profissional e pessoal.
- 2.2.25.** O reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar-se de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.
- 2.2.26.** Nestes casos, a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já definidos, não significa que outros requeridos mais tarde, por razões semelhantes, tenham que ser indeferidos, uma vez que não podendo todos os horários de trabalho



concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível, desses horários.

- 2.2.27.** Em sede de conclusão a entidade empregadora não concretiza os prejuízos que daí advêm, face aos meios humanos disponíveis e ao horário flexível pretendido por aquela Trabalhadora, uma vez que não indica qual o número de trabalhadores, bem como não indica o volume de trabalho e número de clientes que são atendidos e não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados.
- 2.2.28.** Face ao exposto, os fundamentos apresentados pela entidade empregadora não são passíveis de ser enquadrados como configurando uma situação de exceção, tal como prevista no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da FARMÁCIA ..., S.A., apresentado pela trabalhadora ..., em virtude de não terem sido concretizadas objetivamente as razões alegadas pela entidade, de modo a comprovar que a requerida flexibilidade de horário põe em causa o funcionamento da Farmácia...
- 3.2.** A CITE recomenda à FARMÁCIA ..., S.A., que elabore, como deve, o regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, de acordo com o n.º 3 do artigo 56.º, conjugado com o n.º 3 do artigo 127.º, a alínea b), do n.º 2, do artigo 212.º e o n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, de modo a permitir aos/às seus/as trabalhadores/as a



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE,  
EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL

**CITE**

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignada 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 7 DE ABRIL DE 2014**