

PARECER N.º 952/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio à intenção de 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 12.02.

Processo n.º 4706 - FH/2022

I – OBJETO

- 1.1. Em 28.11.2022, a CITE recebeu da FARMÁCIA ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela 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 12.02.
- 1.2. No seu pedido de horário flexível, de 21.10.2022, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *Que é “Técnica Auxiliar de Farmácia, a desempenhar função na entidade empregadora, em regime de contrato de trabalho sem termo, de 40 horas semanais.*
 - 1.2.2. *Vem solicitar que lhe seja concedida autorização para exercer as funções em horário flexível ao abrigo do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*

- 1.2.3. *Pretendendo com este pedido, que me seja concedido um horário de trabalho semanal fixo, no intervalo das 09h às 18h, com 1 hora de descanso em dias úteis, gozando da dispensa para amamentação dentro deste horário, durante o tempo previsto por lei (até o bebé fazer 1 ano) e com folgas fixas aos finais de semana e feriados.*
- 1.2.4. *Requeiro esta flexibilidade de horário por um período de 5 anos, devido à necessidade de cuidar, acompanhar e apoiar meu filho, de apenas 4 meses de idade, devido o berçário ter seu horário de funcionamento somente em dias úteis e até às 19h. Considerando a distância entre o trabalho (... - Amadora) e o berçário (... - Cascais), como também o tempo de deslocamento, devido ser um horário de trânsito intenso e às vezes depender de transporte público, não consigo apanhá-lo a tempo no berçário. E aos fins de semanas e feriados, não ter quem fique com meu filho.*
- 1.2.5. *O meu marido trabalha com obras por todo país, não tendo horário e local de trabalho fixo, o que me impossibilita trabalhar fora do horário requerido com meu filho menor a cargo. Em anexo, segue a declaração em que vivo com meu filho em comunhão de mesa e habitação.*
- 1.2.6. *Aproveito a oportunidade, para me referir quanto à dispensa de amamentação, solicitando os horários, conforme a necessidade do meu filho: 09h as 10h (1h manhã) - Visto que além da distância/tempo, para ir e retornar ao trabalho excede 1 hora, também o horário máximo de entrada no berçário é até às 09h30 e 17h às 18h (1h tarde) - Visto a distância/tempo devido ao horário de muito trânsito após as 18h pode implicar em não chegar a tempo ao berçário”.*

- 1.3. Em 11.11.2022, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora requerente, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Em resposta a V/ carta em epigrafe, rececionada no dia 25 de outubro de 2022, cumpre-nos informar que:*
- 1.3.2. *O horário flexível que propõe, incluindo os descansos semanais aos Sábados e Domingos, colide seriamente como funcionamento da Farmácia. De facto, e como é do conhecimento de V. Exa. a Farmácia tem recursos humanos limitados, sendo que afetos ao atendimento aos quais são exigidas competências próprias, nomeadamente formação técnica especializada, apenas 4 (quatro) colaboradores, incluindo V. Exa., poderão praticar atos inerentes à atividade farmacêutica.*
- 1.3.3. *O horário de funcionamento da Farmácia e das 9 as 19 horas de 2^a a 6.^a e das 9 as 13 horas ao sábado, e ainda os serviços de turno de atendimento permanente, conforme escala aprovada pela ARS-LVT, nos quais devera ser assegurado o atendimento 24 horas.*
- 1.3.4. *Aos restantes colaboradores devera ser igualmente garantido um dia de descanso complementar por força do regime jurídico aplicável decorrente da Contrato Coletivo de Trabalho, bem como o dia imediatamente a seguir ao trabalho no serviço noturno de permanência, como descanso compensatório.*
- 1.3.5. *Assim, o horário que propõe e que reconhece como fixo, ao, na pratica, ser limitado entre as 10 e as 17 horas de segunda a sexta-feira, impede a empregadora de assegurar o integral descanso complementar aos colegas de V. Exa. e a necessidade de recorrer a*

trabalho suplementar para cumprimento do horário de funcionamento estabelecido no INFARMED, I.P. e pela ARS-LVT.

- 1.3.6. Na verdade, não pode a empregadora dispensar um colaborador nem da parte da manhã nem da parte da tarde de 2^a a 6^a, porquanto as horas de abertura e de encerramento, períodos no quais ocorre mais procura de serviços farmacêuticos pelos utentes, terão de ser assegurados pelos restantes colaboradores, que tal qualmente, pelo menos dois, terão de assegurar o atendimento ao sábado, tendo em conta o horário apresentado por V. Exa.*
- 1.3.7. Este esforço, físico por parte colaboradores e financeiro por parte da empregadora, e que é exigido desde a sua ausência, torna-se agora inoportável, principalmente para os restantes colaboradores que já manifestaram o seu descontentamento, por uma situação que julgavam temporária, se prolongar.*
- 1.3.8. Não pode a empregadora manter a exigência de prestação de trabalho suplementar por muito mais tempo aos restantes trabalhadores, tanto pela questão de paz social e respeito por aqueles que se mantêm ao seu serviço, como por uma questão financeira.*
- 1.3.9. Assim, por exigências imperiosas do funcionamento da farmácia, é recusado o pedido na parte que diz respeito à dispensa de trabalho aos Sábados de manhã, sendo o restante atendido.*
- 1.3.10. Face ao exposto, pretendendo facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, e uma vez que é casada, vivendo em comunhão de mesa e habitação com o marido, concedemos no gozo do descanso complementar em 1 (um) sábado por mês,*

comprometendo-nos a apresentar o horário de trabalho com a antecedência plausível, a fim de o concertar com o marido e Pai cujos deveres e direitos parentais são identificados e reconhecidos e protegidos.

1.3.11. *Ficamos a aguardar que nos confirme se a solução acima indicada é satisfatória nos termos descritos. de modo que se possa organizar os horários de todos os colaboradores em conformidade”.*

1.4. Em 15.11.2022, a requerente, através da sua advogada, apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do horário flexível, reiterando e esclarecendo melhor o seu pedido.

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 actividade 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 trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57º 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 trabalhador se este for indispensável, (artigo 57º 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 efectuar 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”.*

2.3. Recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos trabalhadores, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que *“a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”*, e que *“os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade”*, estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.

2.4. Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador, se concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do trabalhador, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente processo à CITE, a entidade empregadora cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º.

- 2.5. E, nos termos do citado n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, “o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”, destacando-se no que concerne às exigências imperiosas o cumprimento das normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa.
- 2.6. Na verdade, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a instituição não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora, no seu local de trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da FARMÁCIA ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., por forma a dar cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da instituição.

- 3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO EM 20 DE DEZEMBRO DE 2022, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.