

PARECER N.º 178/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

PROCESSO N.º CITE-FH/579/2023

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora **FARMÁCIA ...**, enviou à CITE, em **02 de fevereiro de 2023**, por comunicação eletrónica, um pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pelo trabalhador ..., acompanhado do pedido apresentado pelo trabalhador, a intenção de recusa da entidade empregadora e a apreciação do trabalhador à intenção de recusa, todos devidamente acompanhados dos respetivos documentos instrutórios.

1.2. O trabalhador remeteu o seu pedido à entidade empregadora, por comunicação eletrónica, no dia **10 de janeiro de 2023**, através do qual solicitou atribuição de horário de trabalho em regime de horário flexível, declarando que mora com uma menor em comunhão de mesa e de habitação, e propondo a elaboração de horário de trabalho de 2ª feira a 6ª feira das 9h às 13h e das 14h às 18h, por um período de 2 anos.

1.3. A entidade empregadora, por comunicação eletrónica de **26 de janeiro de 2023**, respondeu ao trabalhador, manifestando **intenção de recusar o pedido** formulado, com base nos seguintes fundamentos:

“(…) O trabalhador solicita um horário fixo das 9 h às 13 h e das 14h às 18h de segunda a sexta feira e não trabalhar aos fins-de- semana pelo prazo de 2 anos. Contudo, relembramos que o período de funcionamento das duas farmácias, propriedade da Farmácia ..., nas quais o trabalhador presta funções é:

a) Na Farmácia ... — Dias úteis das 08.30h às 18.30h com intervalo para almoço entre as 13h e as 14h.

b) Na Farmácia ... — 365 dias por ano, das 09h às 20h com intervalo para almoço das 12h às 13h e que o horário de trabalho dos actuais ainda 9 trabalhadores (quando ao serviço, o que não sucede no momento actual, que são apenas 8) distribuídos pelas duas farmácias é realizado por todos com um PNT diário acordado de 7.30h; com o objectivo de perfazerem no final de 4 semanas um banco de horas de 10h (a crédito) com as quais trabalham um sábado por mês.

Relembramos aqui algumas especificidades inerentes ao funcionamento das farmácias:

- a) Consiste num negócio que não é feito por marcação, isto é, oferece disponibilidade de acordo com o perfil dos clientes, os quais e como é sobejamente conhecido procuram os serviços prestados ao início das manhãs e final dos dias, motivo aliás porque todos os colaboradores têm duas horas para almoço, porque não havendo clientes junto a este horário, não há necessidade de ter concentração de trabalhadores no período compreendido entre as 12h e as 15h;
- b) Para um regular funcionamento das duas farmácias seriam necessárias 10 pessoas aptas para fazer balcão, sendo que, no momento actual, existem apenas 6 trabalhadores para o fazerem (relembramos que duas auxiliares foram contratadas, respectivamente em 21 de novembro de 2022 e 5 de dezembro de 2022, por inexistirem Técnicos de Farmácia e Farmacêuticos disponíveis para entrarem, não obstante estarmos à procura destes profissionais em sites gratuitos e pagos desde 21-04-2021, e que, dentro de algum tempo (dois a três meses) ficaremos com 5 trabalhadores aptos para o balcão, uma vez que um dos trabalhadores informou a empresa ter já pedido a reforma e uma outra trabalhadora se encontrar de baixa por gravidez de risco, retomando ao trabalho no final de 2023);
- c) Conforme é sabido as duas trabalhadoras contratadas não poderão fazer balcão antes de um ano e meio. Para fazer face à baixa por gravidez de uma colaboradora e continuando sem ter o número ideal de pessoas, damos nota que abrimos uma exceção e contratámos 2 trabalhadores com a qualificação de Auxiliares de Farmácia, que para além de não terem experiência, só estarão aptos para fazer balcão daqui a 18 meses (Investimento da empresa num processo de formação e qualificação continua). Os trabalhadores em formação continua fazem exclusivamente tarefas de Backoffice, até estarem aptos para fazer balcão, e todos os restantes trabalhadores fazem todas as tarefas inerentes ao funcionamento da Farmácia, sejam elas de Frontoffice ou Backoffice. Em suma, actualmente temos 2 trabalhadoras em formação continua que não podem fazer balcão, estando por isso e no momento actual reduzidos a 6 trabalhadores aptos para fazer balcão.
- d) A Farmácia ... é uma micro empresa nos termos do artigo 100º do CT.
- e) A Empresa continua e vai continuar a diligenciar no sentido de contratar técnicos de farmácia e farmacêuticos, sendo necessário que surjam candidatos para o efeito (relembramos quem em Outubro de 2022 contratámos um farmacêutico que cessou funções, de livre vontade, em 11.01.2023, tendo ido trabalhar para outro local).
- f) São necessárias duas pessoas permanentes, ao balcão da Farmácia ... e três pessoas permanentes para balcão na Farmácia ..., devido ao número de atendimentos médio que existe cada um destes estabelecimentos.

Ora, perante esta factualidade, vejamos:

O trabalhador, na comunicação que nos endereçou, apesar de dizer que pede um horário flexível, a verdade é que pede um horário fixo. Ademais, o horário que nos solicita tem implícita a determinação, por si, dos dias de descanso semanal ao sábado e ao domingo, na medida em que pretende prestar trabalho, somente, de segunda a sexta-feira, quando na verdade foi contratado para exercer funções no horário de segunda a domingo, como sempre efectuou.

Assim, face ao pedido nos termos em que é por si formulado, e ao horário de trabalho executado desde sempre (com trabalho aos sábados, domingos e feriados sempre que necessário, pago nos termos legais) entendemos que o mesmo não se enquadra no disposto nos arts.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

Ora, nos termos do n.º 1 do art.º 56.º do Código do trabalho, o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito. Caso entendessemos que o trabalhador apenas pretende um horário flexível, dispõe o n.º 2 do artigo 56º do CT que o horário flexível é “aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho”.

E dispõe o artigo 57.º, n.º 1, alínea a) e b), que o trabalhador apresente no seu pedido de horário flexível os seguintes elementos: a) indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável; e b) declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação. E ainda que respeite o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador (alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT).

Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que o faça dentro de uma certa margem de tempo definida pelo empregador.

No entanto, aquilo que o trabalhador fez na sua comunicação de 10.01.2023, foi inverter este procedimento, ou seja, indicou, de imediato, o intervalo exato dentro do qual pretende que o horário seja elaborado, retirando ao empregador o direito que tem de ser ele a estabelecer o horário de trabalho. Assim, o trabalhador nos termos em que pretende concretizar o seu horário de trabalho, retira à empregadora a margem para intervir na elaboração do horário de trabalho, quando nos termos legais é a esta que cabe a elaboração do horário nos termos do disposto no n.º 3 do artº 56.º do Código do Trabalho. Em suma, se conclui que, mesmo que se entendesse que o trabalhador pretende a aplicação de um horário flexível, temos que concluir que o teor da comunicação efectuada em 10.01.2023 não se subsume ao regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT, pelo que, o seu pedido não se enquadra na disciplina legal emergente das referidas normas.

Motivo pelo qual se pretende também rejeitar o seu pedido.

Sendo certo ainda que o horário que o trabalhador praticou regularmente ao longo dos últimos dois anos foi das 9h às 13h e das 15h às 18:30h para, depois, um sábado de 4 em 4 semanas fazer 10 h. Para além disso, no fim-de-semana que fazia o sábado, fazia também 5.30h no Domingo (pago como TS), podendo fazer a abertura ou fecho.

No entanto o horário do trabalhador era alterado sempre que se justificasse para fazer face ao normal funcionamento da farmácia, isto é, sempre que um dos trabalhadores das Farmácias folga ou quando há trabalhadores a gozar férias.

Acresce que, desde o dia 11 de Janeiro de 2023 e no seguimento da saída do colaborador que entrou em Outubro de 2022, o horário do trabalhador foi alterado para o seguinte: das 10.30h à 13h e das 15h às 20h. Contudo e porque o trabalhador se recusou, este mês de Janeiro, sem qualquer justificação, a fazer o banco de horas que sempre foi feito por aquele e por todos, passou a partir de 23.01.2023 a entrar às 10h, com saída às 13h, mantendo-se à tarde das 15h às 20h. Sem prejuízo deste horário poder vir a



ser alterado para fazer face a ausências de outros trabalhadores devido a férias ou gozo de folgas.

Em suma, o trabalhador pede a alteração do horário de trabalho quanto ao regime de folgas, ou seja, pretende folgar durante o período de 2 anos, ao sábado e ao domingo. Acontece que o horário flexível não mexe com o regime das folgas estabelecidas pelo empregador. Apenas mexe com os períodos de início e de termo da jornada de trabalho.

Aliás, já neste sentido teve oportunidade de se pronunciar o Tribunal da Relação de Lisboa, em acórdão proferido a 18.05.2016, onde se decidiu que “se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (‘art.º 56.º, n.º 3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.º 56, n.º 3, alíneas a.), b) e c) e n.º 4). Não é o caso dos autos, uma vez que a R. pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito; muito menos lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar — o horário flexível diz respeito aos limites diários”. Também o Tribunal Judicial do Porto, 5ª Secção do Trabalho, J2, em 14.10.2016, aderiu à tese sustentada pelo Tribunal da Relação de Lisboa em 18.05.2016, mais tendo acrescentado que “do disposto, resulta que para além da circunstância de estar em causa o próprio funcionamento da empresa, não nos podemos alhear da circunstância de existirem outros trabalhadores nas mesmas circunstâncias e que desse modo não poderiam, ou ficariam muito limitados a folgar aos sábados e domingos, o que levaria a um tratamento diferenciado e discriminatório relativamente à Ré”.

E ainda o acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019 “Tendo sido requerido pela trabalhadora demandada, um horário flexível, entre as 09h00 e as 18h00 com 1 hora de almoço, de 2.ª a 6.ª feira, e o sábado e domingo como dias de folga, motivado pela circunstância de a trabalhadora não ter ninguém que possa ficar com o seu filho menor de 5 anos, quando o infantário que o mesmo frequenta está encerrado, o horário requerido enquadra-se na definição de horário flexível, prevista no artigo 56.º do Código do Trabalho, sabendo a empregadora que o trabalhador é casado, mas não sabendo se frequenta infantário, escola, etc, não tendo, em momento algum, aquele ter dito ou apresentado qualquer justificação para, de forma súbita e repentina, pretender o horário flexível que agora solicita, conhecendo bem a realidade da empresa e tudo o que esta tem estado a fazer para conseguir manter o regular funcionamento dos dois estabelecimentos, vulgo, farmácias. Perante a factualidade supra referida, o trabalhador nem sequer demonstrou alguma preocupação em colaborar com a empregadora, nomeadamente disponibilizando-se para realizar “alguns fechos da farmácia por semana ou um fim de semana por mês”, promovendo e executando actos, pelo menos, tendentes à manutenção da produtividade actual da empresa (ou até que esta consiga contratar mais colaboradores que assegurem o não encerramento das farmácias antes dos respectivos períodos de funcionamento e, conseqüentemente, o não encerramento das mesmas com a suspensão ou a cessação de todos os contratos de trabalho).

Em síntese, se conclui também que o pedido implícito de folgas fixas ao sábado e domingo não se enquadra no regime de horário flexível, motivo pelo qual o teor da comunicação também por aqui não se subsume ao regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT, pelo que, o pedido do trabalhador não se enquadra na disciplina legal emergente das referidas normas.

Noutro plano de análise, e caso por hipótese académica se entendesse que o pedido do trabalhador se enquadrava nos art.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho, o que não se admite, sempre se dirá que exigências imperiosas do funcionamento da empresa, concretamente das duas farmácias, não permitiriam, no momento actual (face ao já supra referido), a autorização de trabalho em regime de horário flexível nos moldes delimitados.

Conforme referido, o trabalhador pretende um horário fixo, com folgas fixas ao sábado e domingo, tudo pelo prazo de 2 anos, e a empresa não tem, actualmente, os recursos humanos necessários para responder ao seu pedido, tal como ele é efetuado.

O trabalhador exerce a função de Técnico Auxiliar de Farmácia e a sua atividade profissional é desenvolvida nas duas farmácias supra referidas, situadas em ...

Em termos de organização das farmácias, e como bem sabe, o horário de funcionamento é o supra descrito, sendo o da Farmácia ... todos os dias do ano, incluindo feriados, sendo necessário para o regular funcionamento trabalhadores alocados em pares e turnos rotativos de sete horas e meia por dia, de segunda-feira a domingo. Por mútuo acordo, todos os trabalhadores fazem sete horas e meia por dia, acumulando dez horas ao final de quatro semanas, as quais são trabalhadas num sábado. Aos domingos e feriados os trabalhadores escalados, trabalham cinco horas e meia, sendo este tempo pago como trabalho suplementar e folgando de acordo com o previsto na lei (no caso do domingo).

Como a Farmácia ... tem um período de funcionamento superior a 8 horas diárias, tal obriga a empregadora a organizar horários diferenciados para os trabalhadores que ali prestam trabalho, como única forma de assegurar que são respeitados os limites máximos do período normal de trabalho diário e, simultaneamente, qua as necessidades de trabalho da Farmácia são garantidas durante todo o seu período de funcionamento.

Vejamos casos em concreto em que se se deferisse o horário flexível pedido passariam a existir períodos de funcionamento do serviço que não ficariam devidamente assegurados: nos dias em que o trabalhador terá que ficar sozinho na farmácia (e tal acontecerá sempre que um dos restantes trabalhadores tem folga ou tira férias), a Farmácia ... teria que fechar impreterivelmente das 18h às 20h uma vez que não existe mais nenhum trabalhador apto para assegurar o atendimento ao público.

Tendo em consideração a Gestão dos Recursos Humanos da qual a empresa dispõe, e considerando que as farmácias estão na mesma Vila, os 6 trabalhadores aptos, no momento actual a fazer balcão, são distribuídos pelos dois estabelecimentos de acordo com as necessidades dos mesmos.

Por sua vez, e embora desde Dezembro de 2022 a empregadora tenha mais 2 trabalhadores contratados com a categoria de TAF, os mesmos encontram-se em processo de formação continua e, como tal, só poderão vir a ser considerados aptos para fazer balcão daqui a 18 meses. Esta distinção entre trabalhadores aptos e não aptos para fazer balcão é de extrema importância para a gestão da disponibilidade e afetação de horários que faremos de seguida, pois a empregadora só conseguirá manter as farmácias abertas nos moldes estabelecidos de acordo com a legislação que rege as Farmácias de Oficina, se tiver trabalhadores para fazer balcão. Assim e por forma a melhor exemplificar as dificuldades na gestão dos horários na situação atual iremos

descrever de seguida os diferentes cenários de disponibilidade do balcão,
consoante existam (ou não) trabalhadores a gozar folga ou férias:

Exemplos de afetação de horários:

– **Cenário 1 - Sem colaboradores de folgas ou férias** – Ocorre em 34% das vezes ao ano:

Farmácia [REDACTED]: 2 trabalhadores das 8:30h – 13h e das 14h – 18:30h (9 horas)

Trabalhador Farmacêutico: 9h – 12h e das 14h – 18:30h (7:30h)

Trabalhador Técnico de Farmácia: 08:30h – 12h e das 14h – 18h (7:30h)

Trabalhador Auxiliar de Farmácia*: 10:30h – 13h e das 15h – 18h (as 2 horas restantes são feitas na Farmácia [REDACTED]) (5:30h)

*O trabalhador [REDACTED]

Farmácia [REDACTED]: 3 trabalhadores das 9h* – 12h e das 13h – 20h (10 horas)

Trabalhador Farmacêutico: 10:30h – 12h e das 14h – 20h (7:30h)

Trabalhador Técnico de Farmácia: 09h – 12h e das 13h – 17:30h (7:30h)

Trabalhador Auxiliar de Farmácia **: 09h – 12h e das 14h – 18:30h (7:30h)

Trabalhador Auxiliar de Farmácia *: 18h – 20h (2h)

*O trabalhador [REDACTED] O trabalhador Auxiliar de Farmácia é o TAF que coadjuva os Farmacêuticos e /ou os Técnicos de Farmácia, razão pela qual está escalado para ser o elemento redundante, garantindo a permanência de 2 elementos de balcão

**O trabalhador Auxiliar de Farmácia é o TAF que coadjuva os Farmacêuticos e /ou os Técnicos de Farmácia, razão pela qual está escalado para ser o elemento redundante, garantindo a permanência de 3 elementos de balcão. Este TAF é o responsável pelo serviço de entregas ao domicílio, razão pela qual não está escalado para o fecho, pois as entregas são feitas no início da manhã e da tarde.

- Cenário 2 - Com colaboradores de folgas ou férias – Ocorre em 66 % das vezes ao ano

Exemplo: situação que irá ocorrer nos dias úteis da semana de 30/01 a 05/02 :

30/01/2023	de 01/02/2023 a 03/02/2023
<p>Farmácia [redacted]: Trabalhador Técnico de Farmácia : 08:30h – 13h e das 14h – 18:30h (1:30h trabalho suplementar)</p> <p>Farmácia [redacted]: Trabalhador Farmacêutico: 10:30h – 12h e das 14h – 20h (7:30h) Trabalhador Auxiliar de Farmácia**: 09h – 12h e das 14h – 18:30h (7:30h)</p> <p>* O trabalhador [redacted] ** Este TAF é o responsável pelo serviço de entregas ao domicílio, razão pela qual não está escalado para o fecho, pois as entregas são feitas no início da manhã e da tarde.</p> <p>Nota: Esta situação irá ocorrer 13% das vezes ao</p>	<p>Farmácia [redacted]: Trabalhador Técnico de Farmácia : 08:30h – 12h e das 14h – 18h (7:30h) Trabalhador Auxiliar de Farmácia*: 10h – 13h e das 15h – 18:30h (6:30h), e as 1:30h horas restantes são feitas na Farmácia de Besteiros</p> <p>Farmácia [redacted]: Trabalhador Farmacêutico: 10:30h – 12h e das 14h – 20h (7:30h) Trabalhador Auxiliar de Farmácia**: 09h – 12h e das 14h – 18:30h (7:30h) Trabalhador Auxiliar de Farmácia*: 18:30h – 20h (1:30h)</p> <p>* O trabalhador [redacted] ** Este TAF é o responsável pelo serviço de entregas ao domicílio, razão pela qual não está escalado para o fecho, pois as entregas são feitas no início da manhã e da tarde.</p>

Acresce ainda que, por vezes, a empresa tem disponíveis apenas 3 trabalhadores aptos para balcão para distribuir por ambas as Farmácias (exemplo do dia 30/01), o que a obriga a pagar trabalho suplementar e a não prestar o nível de serviço adequado ao funcionamento da empresa e aos padrões exigidos nas Farmácias Comunitárias em Portugal, pois não tem e não consegue ter os recursos humanos disponíveis para fazer face a todos os serviços prestados na farmácia. Sendo certo que, esta falta de recursos humanos não é imputável à empregadora que tudo tem feito, para, encontrar (e contratar) os recursos humanos que lhe faltam.

Por outro lado, refere-se ainda que, quando um ou mais funcionários deste setor não estão presentes (situação recorrente por razões diversas) todos os outros são sobrecarregados. Esta situação agrava-se com o gozo do descanso semanal aos fins-de-semana.

Pese embora a empregadora seja sensível às questões relacionadas com as responsabilidades parentais (mas não só), tendo em conta o supra exposto, a situação económica da empresa, a necessidade imperiosa de manter o funcionamento das duas farmácias atenta a redução, no momento actual, dos recursos humanos existentes e a falta de recursos humanos externos que vai

continuar a diligenciar no sentido de obter, indefere-se o requerido também quanto às folgas aos fins de semana e feriados, tudo implícito no pedido efectuado que se transcreve :“ ...solicitando horário flexível de 2ª feira a 6ª feira das 9h às 13h e das 14h às 18h, por um período de duração de 2 anos.” Cumpre-nos ainda tecer algumas considerações quanto à forma como o pedido foi efectuado. Nos termos do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

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

Ora dos três requisitos o trabalhador apenas cumpriu a alínea b) ao referir “por um período de duração de dois anos”, não referindo quando pretendia/necessitaria começar, não apresentando qualquer documento, limitando-se a declarar ele próprio que mora com uma menor, não referindo sequer se é filha tal como se transcreve: “Declaro, para os devidos efeitos, que moro com uma menor em comunhão de mesa e de habitação “. Por outro lado e pese embora a lei atribuir a possibilidade de ambos os progenitores solicitarem o horário flexível, o trabalhador nada menciona quanto à impossibilidade da progenitora, concretamente se trabalha após as 18h todos os dias, se trabalha aos fins de semana e feriados, ou outros factos concretos que dificultariam a gestão da vida familiar, inviabilizando e colocando em causa a conciliação com a vida familiar.

Deste modo, face a tudo o supra exposto sugere-se como contra-proposta o desempenho das funções que exerce, durante um período de dois anos com o seguinte horário:

- Nos dias de trabalho normal em que nenhum dos trabalhadores se encontrar de férias, folgas ou outras ausências, o trabalhador ... faria o horário das 09h às 13h e das 14:30h às 18:30h.
- Nos dias de trabalho normal em que existam trabalhadores de férias, folgas ou outras ausências, o trabalhador ... faria o horário das 10h às 13h e das 15:00h às 20:00h.

Sendo que em ambas as situações se cumpriria o que a lei prescreve e sempre que necessário faria o descanso complementar de acordo com o nº6 da cláusula 21” do CCT entre a ANF e a SINPROFARM. Continuará a ser escalado para fazer domingos e feriados conforme legislação em vigor. (...)”

1.4. O trabalhador veio responder à intenção de recusa, no dia 30 de janeiro de 2023, nos termos que se transcrevem:

1. O meu pedido de solicitação de horário em regime flexível deveu-se às mudanças que a empresa implementou nos horários de trabalho e apresentação de escalas de fim-de-semana no ano de 2023, o que compromete a conciliação da minha vida profissional com a familiar. Tal verificou-se pelos seguintes motivos:

- a) Mudança de horário laboral (como verificado nos anexo 1 e 2);
- b) Nova forma de marcações das escalas de fins de semanas e feriados (como verificado nos anexos 3 e 4);
- c) A minha esposa trabalha por turnos rotativos (como atestado no anexo 5);

d) Vivo com a minha filha menor de 12 anos em comunhão de mesa e habitação (como atestado nos anexo 6, 7, 8 e 9);

2. Eu, ..., declaro que sou casado com ... desde o dia 8 de Setembro de 2018, sendo pais de ... desde 18 de Setembro de 2020, partilhando mesa e habitação com os elementos do meu agregado familiar.

Estes factos são do conhecimento da empresa, visto ter contraído o matrimónio e me tornado pai, enquanto trabalhador da empresa, tendo sempre dado o devido conhecimento, com a entrega atempada dos respectivos documentos e gozado os respectivos períodos de licença associados. Para além disto, a empresa solicita anualmente o preenchimento da declaração relativa ao art.99º do código de IRS, onde é mencionado a composição do meu agregado familiar, tendo esta declaração sido preenchida no início do mês de Janeiro de 2023, tal como solicitado pelos recursos humanos através de comunicado emitido a 02/01/2023.

3. No meu novo horário de trabalho, comunicado pelos recursos humanos no dia 4 de Janeiro de 2023 (anexo 2) e realizado a partir do dia 11 de Janeiro de 2023, passei a sair às 20h de segunda a sexta-feira, assegurando o fecho da farmácia ... Perante tal, quando a minha esposa faz o turno da tarde, não tenho com quem deixar a minha filha a partir das 18:30 pois, como é de conhecimento público, no meu concelho de residência não existem creches com o horário alargado para lá desse horário. A partir do momento que iniciei este horário, temos recorrido ao apoio de amigos e familiares, causando natural e inevitavelmente transtornos de diversa ordem à nossa filha e a quem nos presta apoio, não sendo portanto solução a médio e a longo prazo.

4. O plano de escalas de fins-de-semana e feriados, publicado até aqui anualmente pelos recursos humanos, passou a ser publicado de 15 em 15 dias, como verificado nos anexos 3 e 4.

Com a publicação atempada destas escalas, tornava-se possível a compatibilização de horários com a minha esposa, uma vez que a sua escala de trabalho é publicada mensalmente, tendo-lhe sido sempre possível trocar os turnos de trabalho em função das minhas escalas, de modo a garantir o devido apoio à nossa filha. Actualmente, com a publicação quinzenal das minhas escalas de trabalho, a minha esposa não consegue realizar as trocas de turnos de forma atempada, o que muitas vezes impossibilita que um de nós possa estar disponível para ficar com a minha filha.

5. Actualmente, como é verificado no horário de trabalho, a empresa dispõe de 5 trabalhadores, para além de mim, que podem fazer a abertura e fecho das farmácias sem qualquer factor impeditivo. Eu sou o único trabalhador com uma filha menor (salvo uma farmacêutica que se encontra de baixa médica por gravidez de risco) e cuja esposa trabalha por turnos. Sou também o único trabalhador que todos os dias tem a obrigatoriedade de trabalhar nas duas farmácias e realizar o fecho com saída às 20h de segunda a sexta-feira, revelando um tratamento diferenciado e potencialmente discriminatório relativamente aos outros funcionários.

5.1 Segundo a empresa, o meu horário actual deve-se à saída de um colaborador que praticava o horário das 9h-12h e das 14h às 18:30h. Uma vez que este funcionário não realizava o fecho da farmácia, com saída às 20h, considero que não existe justificação para o meu horário ter sido reajustado deste modo.

6. Desde que trabalho na empresa, já realizei vários horários de trabalho nas duas farmácias, tendo sempre demonstrado disponibilidade e empenho para

tal, de modo a ir de encontro aos objectivos da empresa. No entanto, a partir do momento em que fui pai e pelos motivos que já mencionei, considero que não me foi retribuída pela empresa a mesma disponibilidade que sempre demonstrei, o que me levou a fazer o actual pedido de horário flexível.

Exemplo deste facto foi uma situação verificada em 06 de Setembro de 2022 como demonstram os anexos 10 e 11, em que solicitei trocar 2 dias em que estava a fechar a farmácia (com saída às 20h) com algum colega por a minha esposa estar a fazer o turno da tarde, mostrando disponibilidade para fechar em outros dias. Em resposta, o gerente refere, como passo a citar:

“Lamento mas não posso condicionar os horários de funcionamento da Farmácia aos horários dos seus compromissos familiares”.

7. Considero que o horário de trabalho solicitado no meu pedido de horário flexível contempla um horário praticado diariamente nas farmácias e que em nada prejudica o normal funcionamento da empresa, nomeadamente as aberturas e os fechos das farmácias pois, tal como já mencionado, existem outros funcionários, sem impedimentos, que podem garantir os restantes horários. Prova disso, é o facto de existirem funcionários a praticar horários distintos, como demonstra o anexo 2. Portanto, relativamente a este ponto, considero que o meu período de horário flexível não prejudica o funcionamento da empresa, sendo exequível.

8. No pedido por mim realizado, solicitei um horário com uma hora de almoço. Face a este facto, a empresa argumentou que todos os colaboradores têm duas horas para almoço, sendo uma das razões para recusar o meu pedido de horário. No entanto, tal como se pode verificar nos anexos 1 e 2, sempre existiu um funcionário com apenas uma hora de almoço atribuída. Cada farmácia fecha para almoço em horas distintas (das 12 às 13h ou das 13h às 14h), embora sempre cumprindo uma hora de almoço. Portanto, relativamente a este ponto, considero que o meu pedido de horário flexível não prejudica o funcionamento da empresa, sendo exequível também neste ponto.

9. A empresa também defende que são necessárias duas pessoas permanentes ao balcão da farmácia ... e três pessoas permanentes ao balcão na farmácia ... No entanto, tal não se verifica, como atesta o anexo 2, pois através da análise do novo horário facilmente se percebe que existem três pessoas permanentes aptas para o balcão na farmácia ... Na farmácia ..., não se percebe o fundamento da necessidade de três pessoas permanentes ao balcão porque, como é do conhecimento do gerente, só se encontram a funcionar dois balcões, pois o terceiro balcão não dispõe de computador para o efeito. Mais uma vez, também neste ponto, considero que o meu pedido de horário flexível, em nada prejudica o funcionamento da empresa, sendo exequível.

10. A empresa, na sua intenção de recusa do meu pedido de horário flexível, indica que um dos motivos se prende com a falta de recursos humanos, nomeadamente Técnicos de Farmácia e Farmacêuticos. No entanto, desde 2019 até à data, a empresa contratou cerca de 10 funcionários (8 Farmacêuticos e 2 Técnicos de Farmácia), sendo que dispensou 3 destes funcionários e outros 7 funcionários saíram voluntariamente. Considero que esta situação de falta de recursos humanos é totalmente alheia ao meu pedido de flexibilidade de horário, não sendo um motivo impeditivo à sua aprovação.

11. No que diz respeito ao trabalho aos fins-de-semana e feriados:



- Sempre demonstrei total disponibilidade e colaborei com a empresa, tendo sempre trabalhado os fins-de-semana que me foram escalados, de modo a garantir a manutenção da produtividade actual da empresa;
- Relativamente ao trabalho ao domingo, relembro a Cláusula 21ª do meu Contrato Colectivo de trabalho, que refere que o meu dia de descanso obrigatório é o domingo;
- Como é conhecimento da empresa e trabalhadores, o trabalho ao domingo só começou a ser compensado com o gozo do dia de descanso obrigatório a partir de Janeiro de 2022, após eu ter alertado a empresa do seu não cumprimento em 17-09-2021 via e-mail;
- Relativamente ao trabalho aos sábados, o motivo e a justificação que me levou a não querer manter o banco de horas foi comunicado ao gerente numa reunião presencial em 19 de Janeiro de 2023, ao contrário do descrito no documento de intenção de recusa do meu pedido de flexibilidade horária, onde é afirmado que, passo a citar "... o trabalhador se recusou, este mês de Janeiro, sem qualquer justificação, a fazer o banco de horas...". Nessa reunião, expliquei ao gerente que, ao fazer o banco de horas, não estava a ser a gozado o dia de descanso semanal complementar a que se tem direito por lei. Ficou acordado que, a partir da semana seguinte, passaria a trabalhar 8 horas diárias, de modo a não continuar com o banco de horas e que, quando trabalho ao sábado, o meu dia de descanso semanal complementar passa para a segunda-feira anterior, tal como se verificou.

12. A empresa também argumenta, na sua intenção de recusa do meu pedido, que nos dias em que me encontro a trabalhar sozinho, passo a citar "... a Farmácia ... teria que fechar impreterivelmente das 18h às 20h uma vez que não existe mais nenhum trabalhador apto para assegurar o atendimento ao público." Como demonstra o novo horário (anexo 2), existem mais 5 trabalhadores, para além de mim, aptos para assegurar o atendimento ao público das 18h às 20h, mediante os devidos reajustes de horário.

Ressalvo que, tendo em consideração a minha categoria profissional de Técnico Auxiliar de Farmácia (TAF), devo sempre trabalhar em colaboração com um farmacêutico. Ainda assim, sempre que estou escalado para trabalhar sozinho na farmácia, asseguro o normal funcionamento da mesma, como sempre se tem verificado. Portanto, também neste ponto, considero que o meu pedido de horário flexível, em nada prejudica o funcionamento da empresa, sendo exequível.

13. A empresa apresenta como exemplo o cenário 1 para justificar o facto de um colega TAF, actualmente apto para atendimento ao balcão, não poder ser escalado para o fecho da farmácia.

Passo a citar "... este TAF é o responsável pelo serviço de entregas ao domicílio, razão pela qual não está escalado para o fecho, pois as entregas são feitas no início da manhã e da tarde. ". No entanto, o TAF em questão (...) no antigo horário (anexo 1) assumia o horário das 10:30h às 12h e das 14h às 20h (garantindo a hora de fecho), para além de assegurar o serviço de entregas, realizado apenas 2 dias por semana. Portanto, o TAF mencionado já assegurou o horário de fecho anteriormente, sem comprometer o serviço de entregas, assim como o consequente funcionamento da empresa. Para além disso, a situação descrita não se verifica pois, a partir do dia 23 de Janeiro de 2023, o serviço de entregas passou a ser assegurado por um dos novos TAF recentemente contratados pela empresa.

Posto isto, considero que o cenário identificado pela empresa não constitui um obstáculo ao meu pedido de flexibilidade de horário pois lembro que, para além de mim, a empresa dispõe de mais 5 trabalhadores que podem fazer a abertura e fecho das farmácias, sem comprometer o normal funcionamento da empresa.

14. A forma como o meu pedido foi efectuado cumpre os requisitos expressos nos termos do código de trabalho. Na intenção de recusa do meu pedido de flexibilidade, a empresa refere como limitação, passo a citar "... não referindo quando pretendia/necessitaria começar. . ." mas naturalmente se depreende que tal se deve ao respeito pelo período de tempo necessário e previsto por lei, para a respectiva análise e possível implementação do pedido.

Também, para além de ter identificado o prazo previsto de 2 anos, declarei que moro com a menor em comunhão de mesa e de habitação, tendo em consideração que a empresa dispõe de todos os dados associados à minha filha desde o momento do seu nascimento, com actualização anual da composição do meu agregado familiar, conforme descrito no ponto 2.

Deste modo, face ao supra exposto, solicito reavaliação do meu pedido de horário flexível. Mantenho o pedido de horário flexível de 2ª feira a 6ª feira das 9h às 13h e das 14h às 18h, por um período de duração de 2 anos.

Relativamente à hora de almoço, manifesto disponibilidade para esta ser ajustada a cada farmácia, ou seja, poder ocorrer das 12h às 13h ou das 13h às 14h. Manifesto também disponibilidade para continuar a trabalhar fins-de-semana e feriados, desde que seja assegurada a publicação atempada das escalas, sugerindo uma publicação mensal, semestral ou anual, de modo a conseguir conciliar o horário com a minha esposa e conseqüentemente garantir a assistência e cuidados necessários à minha filha, conciliando assim a minha actividade profissional e vida familiar.

Ao realizar o presente pedido, nunca foi minha intenção causar qualquer tipo de prejuízo à empresa, apenas pretendo uma conciliação da minha actividade profissional com a vida familiar, como previsto na Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 59º, n.º1, alínea b, em 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."

Em última análise, considero que não será desapropriado afirmar que a concretização do horário flexível solicitado pode traduzir-se num ganho para o interesse da empresa, na medida em que os meus níveis de produtividade e desempenho poderão ser ainda substancialmente superiores se me for permitida a conciliação da minha profissão com a minha vida familiar. (...)"

1.5. À apreciação da intenção de recusa o trabalhador juntou 11 documentos, todos por referência ao teor da sua resposta, e dos quais consta uma comunicação para alteração de horários de 26 de abril de 2021, uma comunicação para alteração de horários de 4 de janeiro de 2023, o calendário de fins de semana e feriados de 2022, um mapa de escalas de fins de semana, feriados e folgas, uma declaração relativa à situação profissional da progenitora, uma declaração comprovativa da composição do agregado familiar, três comprovativos de residência e dois *prints* de comunicações trocadas.

1.6. Não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação.

Cumprir analisar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.2. No pressuposto de cumprimento desta missão, cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º: “(...) d) emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.

2.3. A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do **direito comunitário**, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.4. A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do **Tratado da União Europeia (TUE)**, sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

2.5. Também o **Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE)** dispõe no seu

artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “(...) a União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.6. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que **todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.**

2.7. Recentemente, a **Diretiva 2019/1158/EU do Conselho**, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre a licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

2.8. Ainda, a **Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão**, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” assinala que “os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.9. Por fim, referimos ainda que o **Pilar Europeu dos Direitos Sociais**, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios

fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o **da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.**

2.10. No quadro do **direito nacional**, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e profissional encontra arrimo na **Constituição da República Portuguesa** (CRP) que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

2.11. Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) a 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 família.”

2.12. “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de “(...) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(...) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

2.13. Em próxima correlação, aliás, com a Convenção (156) da Organização Mundial do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

2.14. Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) 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” e que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

2.15. Já no plano infra constitucional, o **Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei

7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, que “o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível”, entendendo-se 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”.

2.16. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

2.17. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora **apenas poderá recusar** o pedido com fundamento em uma de duas situações: quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

2.18. Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

2.19. Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subseqüentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos agora da alínea c) daquele n.º 8.

2.20. Caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.21. O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que “o *horário flexível*, **a elaborar pelo empregador** (sublinhado nosso), *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”.*

2.22. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar **até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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**.

2.23. A intenção subjacente a esta previsão legal prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

2.24. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

2.25. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida 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/serviço.

2.26. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a

natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário, definido no artigo 198.º do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

2.27. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que **a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador**, a quem compete **SEMPRE** determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.28. Sobre o **conceito de horário de trabalho**, adianta também o legislador no artigo 200º do CT que se entende por horário de trabalho “a determinação das horas de **início e termo do período normal de trabalho diário** e do **intervalo de descanso**, bem como do **descanso semanal**.”

2.29. Dito isto, o horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças ou filhos/as com deficiência ou doença crónica, acudindo as necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.30. Enquanto dimensão do «tempo de trabalho digno» o horário flexível é uma ferramenta legal essencial para proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em harmonia com o princípio estabelecido na já referida Convenção da OIT (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981.

2.31. É, por isso, dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho

(CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.32. Apesar de normalmente introduzidos com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem igualmente servir objetivos não menos relevantes das próprias entidades empregadoras ao melhorar a motivação, o desempenho e a própria produtividade dos/as trabalhadores/as.

2.33. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador exequível através do **desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.**

2.34. Resulta expressamente do quadro normativo que assim delineado a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, **sendo apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.**

2.35. No caso em apreço, o trabalhador requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, para prestar assistência à sua filha nascida a 18 de setembro de 2020, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo a elaboração de horário de trabalho de 2ª feira a 6ª feira das 9h às 13h e das 14h às 18h, por um período de 2 anos.

2.36. O pedido do trabalhador encontra-se corretamente formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, devidamente enquadrado, pelo que, em conformidade, procederemos

à sua apreciação, no contexto da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

2.37. A entidade empregadora alega, desde logo, e em síntese, que o pedido formulado pelo trabalhador não se enquadra no âmbito do regime de horário flexível, nos termos previstos nos artigos 56.º e 57º do CT, correspondendo antes a uma inversão do procedimento legalmente previsto, já que indica, de imediato, o intervalo exato dentro do qual pretende que o horário seja elaborado, retirando ao empregador o direito que tem de ser ele a estabelecer o horário de trabalho.

2.38. Não acompanhamos o entendimento da entidade empregadora, como acima já fizemos referência nos pontos **2.26** a **2.28** que aqui damos por reproduzidos, e para os quais remetemos, na esteira, aliás, do decidido pelo Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em www.dgsi.pt, segundo o qual “apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhador, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.”

2.39. Sobre esta mesma questão, pode ler-se no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 02.03.2017, acessível em www.dgsi.pt que «Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.”

2.40. E mais recentemente, em virtude, aliás, de ser uma questão levantada amiúde, tem sido abundante a jurisprudência dos Tribunais Superiores no sentido que “sendo o horário flexível, antes de mais, um horário de trabalho, esse trabalhador pode, no seu pedido, precisar quais os seus dias de descanso, incluindo o sábado e o domingo” ou que “o texto dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares” ou ainda que “o horário flexível é, antes de mais, um horário de

trabalho pelo que bem pode a trabalhadora, no seu pedido, precisar quais os seus dias de descanso” – ver entre outros os acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça de 17-03-2022, 12-10-2022 e 22-06-2022, todos disponíveis em www.dgsi.pt

2.41. Entendemos, por isso, que o horário flexível requerido pelo trabalhador se enquadra na definição legal de horário flexível, consagrada no artigo 56.º do Código do Trabalho, soçobrando nesta parte a pretensão da entidade empregadora.

2.42. Ainda quanto aos aspectos formais do pedido, refere a entidade empregadora que o trabalhador não cumpre os requisitos do artigo 57º para a formulação do pedido já que apenas refere o prazo durante o qual pretende exercer o seu direito a trabalhar em regime de horário flexível, não referindo quando pretendia/necessitaria começar, e não apresentando qualquer documento, limitando-se a declarar ele próprio que mora com uma menor, não referindo sequer se é filha tal como se transcreve: “Declaro, para os devidos efeitos, que moro com uma menor em comunhão de mesa e de habitação “.

2.43. E mais refere que o trabalhador *nada menciona quanto à impossibilidade da progenitora, concretamente se trabalha após as 18h todos os dias, se trabalha aos fins de semana e feriados, ou outros factos concretos que dificultariam a gestão da vida familiar, inviabilizando e colocando em causa a conciliação com a vida familiar.*

2.44. Cumpre esclarecer a entidade empregadora que o legislador não faz depender a possibilidade de gozo do direito previsto no artigo 56º do Código do Trabalho da impossibilidade concreta do progenitor não requerente prestar assistência aos filhos/as com idade inferior a 12 anos. Assim como não impõe a indicação dos factos concretos que põem causa a conciliação da vida familiar com a vida profissional.

2.45. Já quanto à antecedência dos 30 dias, tem sido entendimento desta Comissão que a omissão de indicação da data a partir da qual se pretende gozar o direito de trabalhar em regime de horário flexível não obsta à apreciação do pedido nem põe em causa a sua regularidade, já que, na falta de indicação pelo/a requerente, deve entender-se que o mesmo iniciará 30 dias após a data em que é recebido pela entidade empregadora, em caso de deferimento, ou após a emissão do parecer desta Comissão, sendo intenção da entidade empregadora recusar o pedido.

2.46. O único requisito que poderia estar em causa no pedido inicial era a referência à idade da criança, omissão que o requerente veio superar na apreciação à intenção de recusa quando indica a data de nascimento da filha, permitindo assim aferir-se que tem idade inferior a 12 anos.

2.47. Revisitadas as questões formais alegadas pela entidade empregadora, entendemos que o pedido não padece de qualquer irregularidade, impondo-se a sua apreciação no contexto da intenção de recusa da entidade empregadora.

2.48. O artigo 57.º, nº 2 do CT define taxativamente as circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora ao pedido do/a trabalhador/a e que passa pela alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável.

2.49. A entidade empregadora “ in casu” não alega qualquer circunstância que concretize a impossibilidade de substituição do trabalhador requerente, pelo que apreciaremos de seguida as alegadas exigências imperiosas do funcionamento dos estabelecimentos de farmácia nos quais o trabalhador presta a sua atividade.

2.50. “As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excecionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”. Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo 3824/18.9T8STB.E1) disponível em www.dgsi.pt

2.51. Exige-se, neste pressuposto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de um horário flexível que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, em particular, com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.

2.52. Analisada, porém, a extensa intenção de recusa apresentada ao pedido do pedido da trabalhador entendemos que, apesar dos argumentos invocados, e do que relevo que possam assumir ao nível das decisões de gestão das duas farmácias, não existe nenhum elemento factualmente objetivo e concretizado que nos permita concluir que exigências imperiosas do funcionamento obstam à atribuição do referido horário flexível.

2.53. Com efeito, e com relevo para esta apreciação, refere a entidade empregadora o trabalhador, enquanto Técnico Auxiliar de Farmácia presta a sua actividade em duas farmácias, com dois períodos de funcionamento distintos, na Farmácia ... — Dias úteis das 08.30h às 18.30h com intervalo para almoço entre as 13h e as 14h; e na Farmácia ... — 365 dias por ano, das 09h às 20h com intervalo para almoço das 12h às 13h. Mais refere que o horário de trabalho dos 9 trabalhadores é distribuído pelas duas farmácias e é realizado por todos com um PNT diário acordado de 7.30h; com o objectivo de perfazerem no final de 4 semanas um banco de horas de 10h (a crédito) com as quais trabalham um sábado por mês.

2.54. Refere ainda que para um regular funcionamento das duas farmácias seriam necessárias 10 pessoas aptas para fazer balcão, sendo que, no momento actual, existem apenas 6 trabalhadores para o fazerem (já que duas auxiliares foram contratadas, respectivamente em 21 de novembro de 2022 e 5 de dezembro de 2022, pelo que não podem prestar serviço de balcão).

2.55. E mais alega que se se deferisse o horário flexível pedido passariam a existir períodos de funcionamento do serviço que não ficariam devidamente assegurados já que nos dias em que o trabalhador teria que ficar sozinho na farmácia (sempre que um dos restantes trabalhadores tem folga ou tira férias), a Farmácia ... teria que fechar impreterivelmente das 18h às 20h uma vez que não existe mais nenhum trabalhador apto para assegurar o atendimento ao público.

2.56. Ora, na verdade, analisados estes argumentos, constatamos que não existe um elemento objetivo e concretizado que nos permita concluir pela impossibilidade de atribuição do horário flexível, nos termos solicitados. Repare-se, por exemplo, que a entidade empregadora apresenta mapa de horários de trabalho, não refere a forma como são distribuídos os/as trabalhadores/as pelos vários turnos, nas duas farmácias, o que não nos permite aferir se, de facto, ficariam tempos “a descoberto” com a atribuição do horário solicitado. Por outro lado, desconhecemos também se os trabalhadores/as que exercem

funções idênticas às do requerente, apresentam competências diferentes no exercício da sua atividade, de forma a percebermos se o trabalhador em causa é absolutamente necessário num dos restantes turnos que não coincida com os limites temporais propostos no seu pedido.

2.57. A título de exemplo refira-se que na comunicação de alteração dos horários junta pelo trabalhador como anexo 2, datada de 4 de janeiro de 2023, só existem dois trabalhadores a fazer fecho, facto que não nos permite perceber de que forma é feita a rotatividade dos tempos de trabalho.

2.58. Ora, a falta de concretização destas circunstâncias, sugere que a recusa da entidade empregadora assenta apenas em hipóteses abstratamente consideradas, que se prendem sobretudo com opções de gestão de recursos humanos que, apesar da devida ponderação que merecem, se mostram alheias ao trabalhador requerente, por um lado, e, por outro, repita-se, não se encontram suficientemente concretizadas para, no caso específico deste trabalhador e em confronto com o exercício de direitos relativos à parentalidade, merecerem a primazia que pretendem colher.

2.59. Com efeito a diversificação da organização dos tempos de trabalho entre os/as vários/as trabalhadores/as com vínculo à empregadora, a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou o maior ou menor encargo para a empregadora não se mostram aqui suficientemente concretizadas de forma a permitirem concluir que a atribuição do horário flexível ao trabalhador requerente ponha em causa o funcionamento da empresa.

2.60. Saliente-se ainda que, por um lado, o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, por outro lado, a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

2.61. Pelo contrário, o 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, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

2.62. E note-se ainda que exigências impostas pelas dinâmicas familiares não são imperiosamente replicadas de igual forma em todos os agregados familiares com filhos/as, pelo que tratar de igual forma todos/as os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares passa também por reconhecer as diferenças que cada trabalhador/a manifesta em sede de conciliação, e sobretudo implementar as ferramentas legalmente disponíveis a benefício dessa conciliação, como seja o horário flexível.

2.63. Concluindo, em nosso entendimento, da intenção de recusa da entidade empregadora não se aferem objetivamente quaisquer factos que permitam concluir que a autorização para a concretização da prestação laboral deste trabalhador em regime de horário flexível, nos termos efetivamente pretendidos, e para efeitos de conciliação da vida profissional com a vida profissional, signifique, em concreto, um constrangimento inexigível à entidade empregadora que inviabilize a realização prática e efetiva de um direito com consagração constitucional.

III – CONCLUSÃO

Pelo exposto e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora em face da pretensão do trabalhador:

3.1. A CITE emite **parecer desfavorável** à intenção de recusa da entidade empregadora **FARMÁCIA** ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...

3.2. A empregadora deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador essa mesma conciliação, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos pelo mesmo, 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, e alínea h), nº 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 1 DE MARÇO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) CONFORME CONSTA DA

**RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA
DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**