

PARECER N.º 1428/CITE/2024

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 7052- FH/2024

I – OBJETO

1.1. Por correio eletrónico de 04.12.2024, a CITE recebeu da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio de prestação de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., Farmacêutica a exercer funções de farmacêutica adjunta.

1.2. Por carta datada de 04.11.2024 e recebida a 05.11.2024, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, nomeadamente o seguinte:

“(...)

*prestar assistência inadiável e imprescindível **aos meus filhos menores de doze anos (ao dia de hoje têm 1 e 3 anos), enquanto durar a licença de amamentação** e em vigor a contar da data de deferimento deste pedido.*

Com o deferimento deste requerimento terei melhores condições de trabalho, pois permitirá a conciliação entre vida profissional e familiar, nestas tão jovens idades dos meus filhos, onde os cuidados exigidos são muito exigentes e impossíveis de conciliar, por exemplo, com o fecho frequente da Farmácia às 20h (nota que o horário da farmácia ao dia de hoje é das 9h-20h dias úteis e 9h-13h aos Sábados). Informo ainda que não tenho qualquer rede de suporte familiar na cidade de

***Declaro que os meus filhos, menores, vivem em comunhão de mesa e habitação comigo,** requerente Mãe, e com o Pai, meu marido.*

*Estando, eu neste momento com licença de amamentação e num horário de 6h/ diárias, **passo a indicar o horário de trabalho solicitado:***

Das 09:00 horas às 13:00 horas (manhã);

Das 13:30 horas às 15:30 horas (tarde).

Constituído por uma componente fixa de 4 horas (plataformas fixas):

- *Das 09:00 horas às 11:00 horas (tarde).*
- *Das 13:30 horas às 15:30 horas (tarde).*

Período para intervalo de descanso diário:

- **Das 13:00 às 13:30 horas.**

Em relação aos Sábados de manhã continuo a ter toda a disponibilidade em realizar esse horário rotativamente tal como fiz desde sempre.

(...)"

1.3. Por carta datada de 25.11.2024, entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

"(...)

A ... recebeu um pedido de horário flexível por parte da trabalhadora ..., no dia 5 de novembro de 2024, para laborar no turno 09h00-18h00, com o início ao serviço às 9h e com o fim ajustado para efeitos da dispensa de amamentação e com o período de descanso reduzido.

Este regime é requerido para vigorar desde a data do seu deferimento até ao termo do regime de dispensa de amamentação.

(...)

- *A Farmácia ... detém a ... (FLC)*

em ... e esta tem o horário de funcionamento de, das 9h às 20h de 2a a 6a e de 9h às 13h aos sábados. Fecha aos domingos e feriados.

- *A FLC tem 4 trabalhadores: uma diretora técnica (farmacêutica), uma farmacêutica substituta e dois farmacêuticos.*

(...)

Turnos com 4 trabalhadores ao serviço:

- ***Dois trabalhadores a fazerem o turno 09h00-18h00 (oito horas de trabalho e uma hora para descanso e tomada de refeição)***

- **Um trabalhador a fazer o turno 10h00-19h00 (oito horas de trabalho e uma hora para descanso e tomada de refeição)**
 - **Um trabalhador a fazer o turno 11h00-20h00 (oito horas de trabalho e uma hora para descanso e tomada de refeição)**
- (...)

A trabalhadora ... fez pedido de horário flexível para o turno equivalente ao turno 09h00-18h00, com a início ao serviço às 9h e com o fim ajustado para efeitos da dispensa de amamentação e com o período de descanso reduzido.

No seu pedido para concessão de horário flexível estão feitos outros pedidos não enquadrados nos artigos 56° e 57° do código de trabalho (CT), nomeadamente relacionados com a redução do período de descanso e de tomada de refeição, e bem assim do período da dispensa de amamentação.

Em primeiro Lugar o regime de dispensa para amamentação previsto nos artigos 47° e 48° do CT prevê o seu gozo em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador, e nesta medida, a trabalhadora não pode impor que o gozo desta dispensa ocorra de forma continua no final do período de laboração.

Cabendo à empregadora fixar os períodos de dispensa de amamentação nos termos acima referidos, e que não se confunde com o regime de horário trabalhadora não consiste num flexível em análise.

(...)"

1.4. Por carta datada a 29.11.2024, a trabalhadora apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o seu pedido, refuta os argumentos da entidade empregadora

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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 (...)”.

2.2. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, 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 o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.3. 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 que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.4. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, 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.

2.5. 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.

2.6. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do 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. 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 n.º 3 daquele artigo 56.º. 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.

2.7. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, 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 diário¹. **Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.**²

2.8. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de 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 consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete 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, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

2.9. No que concerne ao intervalo de descanso, nos termos da alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, *“o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”*, o que significa que não existindo um mínimo, o intervalo de descanso pode integrar o tempo de trabalho, em conformidade com o artigo 213.º do Código do Trabalho e de acordo com o disposto na alínea d) do n.º 2 do artigo 197.º do mesmo Código, segundo o qual, *“se considera compreendido no tempo de trabalho, o intervalo para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade”*.

2.10. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.11. No caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído um horário *“das 9h00 às 15h30, com intervalo de descanso diário das 13h00 às 13h30”* para prestar assistência inadiável e imprescindível ao seu filho menor de doze anos

2.12. **Analisado o pedido da trabalhadora e o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, somos de entender que o empregador demonstrou a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.**

2.13. Em rigor, e tal como se refere supra (ponto 2.7 do presente parecer), o entendimento desta Comissão vai no sentido da possibilidade do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, **que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.**³

³ Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

2.14. Sucede que a amplitude apresentada pela trabalhadora não é enquadrável com os turnos existentes onde o requerente desempenha funções.

2.15. Efetivamente, em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora indica quais os turnos existentes: “•Dois trabalhadores a fazerem o turno 09h00-18h00 (oito horas de trabalho e uma hora para descanso e tomada de refeição)• Um trabalhador a fazer o turno 10h00-19h00 (oito horas de trabalho e uma hora para descanso e tomada de refeição)• Um trabalhador a fazer o turno 11h00-20h00 (oito horas de trabalho e uma hora para descanso e tomada de refeição)”, onde a trabalhadora requerente exerce funções. **Aferindo-se, desta forma, que o horário requerido pela trabalhadora, não é enquadrável nos turnos existentes da entidade empregadora supramencionada.**

2.16. Assim, tendo a trabalhadora solicitado um horário flexível com início das 9h00 às 15h30, com intervalo de descanso diário das 13h00 às 13h30, outra conclusão não se pode retirar que não seja a de que o horário solicitado, não existe.

2.17. O que, em rigor, significa que a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado com os turnos existentes da entidade empregadora, implica “per si”, a desregulação do mesmo.

2.18. Sem prejuízo do exposto, importa salientar que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as 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 o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

2.19. Salienta-se que o direito para a dispensa para a amamentação não carece de autorização da entidade empregadora, pelo que esse direito é exercido pelo trabalhador

que escolhe os períodos para amamentação, nos termos dos artigos 47.º e 48.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto e sem prejuízo do acordo que possa vir a ser estabelecido entre as partes, a **CITE emite parecer favorável à intenção de recusa** da entidade empregadora **Farmácia ...**, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares

3.2. Poderá a trabalhadora, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, tendo em conta o presente parecer.

3.3. A entidade empregadora 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 ao trabalhador 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

IV – A CITE informa que:

4.1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após

decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).

4.2. Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.

4.3. A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 30 DE DEZEMBRO DE 2024