



PARECER N.º 103/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de trabalho a tempo parcial, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
Processo n.º 477 – TP/2011

I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu, em 2 de Junho de 2011, da direcção da Farmácia ..., solicitação de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de trabalho em regime de trabalho a tempo parcial, previsto no artigo 55.º do Código do Trabalho, apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de farmacêutica adjunta, a exercer funções na referida farmácia.
- 1.2. Por requerimento datado de 5 de Maio de 2011, recebido na aludida farmácia em 9 de Maio de 2011, a trabalhadora solicitou autorização para prestar trabalho em regime de tempo parcial em virtude de ser mãe de duas crianças menores de 12 anos, uma com 4 anos de idade e outra de idade inferior a 1 ano.
- 1.3. A trabalhadora:
 - Declarou que os menores vivem consigo em comunhão de mesa e habitação e que o outro progenitor tem actividade profissional e que não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial;
 - Informou sobre a modalidade pretendida de organização do tempo de trabalho – Dias úteis de Segunda a Sexta, das 9h às 13h e das 15h às 18h30m (corresponde a uma redução de 30 minutos).



- 1.4. Em 25 de Maio de 2011 a entidade empregadora entregou, em mão, à trabalhadora a comunicação do fundamento da intenção de recusa, nos termos seguintes:

Fazemos referência à V/carta referenciada em epígrafe, recebida no passado dia 9, relativamente à qual nos cumpre referir que é nossa intenção recusar o pedido aí formulado por V. Exa., essencialmente por duas ordens de razões:

1) O seu pedido não consubstancia um pedido de “regime de trabalho a tempo parcial” e está destituído de fundamento legal, não encontrando amparo, nomeadamente, no artigo 55.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro (adiante, CT2009);

2) As exigências imperiosas de funcionamento da empresa levam impreterivelmente à recusa do seu pedido, sendo certo que as propostas que lhe foram feitas em termos da organização do seu horário de trabalho já tiveram em consideração as suas responsabilidades familiares;

Vejamos;

1) Falta de fundamento legal

Começando pela primeira ordem de razões, é bom de ver que V. Exa. limita-se a pedir que o seu horário seja organizado de modo a terminar o período de trabalho diário às 18h30, impreterivelmente, durante um período de tempo que não se consegue precisar, pois V. Exa. não o definiu.

Ora, nesta sede cumpre em primeiro lugar referir que tal conclusão encontra-se destituída de fundamento legal: tal preceito legal refere-se ao direito a trabalhar em regime de trabalho a tempo parcial, entendendo-se por tempo parcial aquele, salvo acordo em contrário, correspondente a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana (cf. art.º 55, n.º 3).

Porém, V. Exa. limita-se a procurar impor à sua entidade empregadora um horário fixo, que termine, impreterivelmente, às 18h30, o que de



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

modo algum se confunde com um horário a tempo parcial e não tem qualquer amparo legal.

Note-se que na farmácia a que se encontra afecta, e onde exerce as funções de farmacêutica adjunta substituta, o horário que lhe foi estipulado contratualmente, sem prejuízo quer da sua flexibilização ou rotatividade em função dos serviços da farmácia, quer da sua alteração pela entidade patronal, conforme se refere no seu contrato, é das 9.00h às 13.00h e das 15.00h às 19.00h, pelo que trabalhando V. Exa. em regime de tempo completo (8 horas por dia, 40 horas por semana), é por demais óbvio e evidente que pretende impor um horário fixo e completo, onde apenas retiraria meia hora todos os dias, impreterivelmente.

Assim, V. Exa. limita-se a tentar impor à sua entidade empregadora um horário fixo e completo, pedindo apenas a redução de meia hora diária, e não a pedir o estabelecimento de um qualquer “horário a tempo parcial”, encontrando-se essa sua pretensão destituída de qualquer fundamento legal - não tendo amparo, designadamente, nos artigos 55.º e 57.º do CT2009.

Sem conceder,

2) Exigências imperiosas de funcionamento da empresa e alternativas já propostas Acresce que as exigências imperiosas de funcionamento da Empresa nunca nos deixariam outra hipótese que não fosse a recusa do seu pedido, pelo que sempre haveria lugar à mesma nos termos e com os fundamentos previstos no artigo 57.º, n.º 2 do CT2009.

Na verdade, não é possível à Empresa “prescindir” da sua actividade laboral no período após as 18h30, organizando o seu horário de modo a que nunca preste trabalho para além dessa hora.

Com efeito, note-se que todos os trabalhadores da farmácia alternam os seus horários de modo a cobrir o período de funcionamento da farmácia, sendo que o período da tarde após as 18h30 é precisamente aquele em que se tem verificado uma maior afluência de utentes e o volume de trabalho é mais significativo.

Sendo certo aliás, como V. Exa. não desconhece, que a partir de 13 de Junho a farmácia passará a encerrar às 20h00, isto porque as horas do final do dia se transformaram nas de maior fluxo, ao que acresce o facto



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

de ter sido instalado em Dezembro de 2010, nas imediações da Farmácia, uma Unidade de Saúde Familiar, cujo serviço de urgência funciona entre as 18.00h e as 20.00h.

Ora estes factos são por si só suficientes para ajustar os horários e números de pessoas ao balcão nas horas de maior afluência de utentes, como são as últimas horas do dia e revogar qualquer alteração, ainda que provisória e contra os interesses da farmácia, como foi o caso, que no passado recente haja sido feita pela anterior gestão, em termos do horário de V.Exa.

Aceitar que V. Exa., a única farmacêutica no atendimento ao balcão, saia da farmácia precisamente nas horas de maior fluxo, seria prejudicar a qualidade e a segurança do atendimento e fomentar a fuga de utentes pelo elevado tempo de espera, afectando seriamente a viabilidade económica da farmácia.

Com efeito, desde 2005 que a actividade vem caindo relativamente ao ano anterior: -1% em 2006; -4% em 2007; -10% em 2008; -12% em 2009; -12% em 2010, tendo-se registado até Abril do corrente ano uma quebra de 21% relativamente a 2010.

Com tal evolução torna-se evidente que a nova gestão que tomou conta da farmácia em Julho do ano passado, tenha vindo a proceder a profunda reestruturação, com vista a dotar a farmácia de procedimentos nas várias áreas críticas da sua actividade, de forma a sanear um conjunto de situações perversas e muito distantes das chamadas boas práticas de gestão, lesivas a prazo dos interesses de todas as partes envolvidas e não só da sua Proprietária, tentando por todos os meios inverter a tendência de queda de vendas, quer pela dinamização de novos serviços, quer pela revitalização da imagem da farmácia, quer pelo investimento mais consistente na formação dos seus recursos humanos, quer também por uma melhor afectação qualitativa e quantitativa desses recursos aos fluxos de clientes da farmácia ao longo do dia. E dado que o volume actual de vendas, por si só já preocupante para o n.º de pessoas que a farmácia emprega, quer as perspectivas recessivas em geral e de especial contenção no sector da saúde, face ao deficit do Estado Português, não é de todo sustentável a admissão de



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

mais pessoal, para além do que já existe. Com efeito o problema tem a ver com a cobertura das horas de ponta e não com um volume acrescido do volume de negócios. Pelo contrário, este continua a contrair-se perigosamente. E a insuficiente cobertura das horas de ponta poderá ser fatal para a sua viabilidade futura, pelo efeito indutor de fuga de clientes. Para tal bastará apenas uma meia hora mal coberta, desde que essa seja de ponta, como é o caso das 18.30 às 19.00h.

Não menos importante do que a não aceitação do horário que lhe foi estipulado, das 9.00h às 13.00h e das 15.00 às 19.00h, é a sua recusa em rodar para outro horário em situações de folga, férias ou formações, desestabilizando completamente o funcionamento da farmácia e colocando em causa o atendimento dos utentes.

Com efeito, a partir de 13 de Junho, a Farmácia passará a fazer um horário das 8.30h às 13.30h e das 15.00h às 20.00h, com um quadro de 3 Ajudantes Técnicos e de uma farmacêutica, uma vez que a Directora Técnica, atenta a sua idade avançada, já não faz balcão. Para responder a esta extensão de horário os Ajudantes Técnicos rodarão nos seguintes horários: 8.30 - 13.00h e 15.00 – 18.30h, 9.30h – 13.30h e 15.30 – 19.30h, 10.00 -13.00 e 15.00 - 20.00h.

Ora,

V. Exa. deveria fazer o horário das 9.00 - 13.00h e das 15.00 - 19.00h, devendo nos dias de folga, férias ou formações dos colegas, cobrir o horário do colega em falta ou, pelo menos, atendendo às suas responsabilidades familiares e com prejuízo dos seus colegas, cobrir o primeiro ou o terceiro dos horários acima referidos, para que na hora de ponta, entre as 18.30 às 19.30, nunca fique menos de uma pessoa no atendimento ao balcão. E isto sob pena de se comprometer o futuro da farmácia.

Ademais, com uma redução diária de meia hora como V. Exa. pretende seria impossível à farmácia conseguir contratar alguém que a substituísse somente por esse período...

Assim, não é possível à Empresa prescindir da actividade de uma das trabalhadoras da farmácia após as 18h30, deixando pura e simplesmente de contar com um dos elementos da equipa para esse



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

período (em que as necessidades de afectação de recursos humanos são maiores) ao organizar os horários de trabalho. Tanto mais tratando-se da sua única farmacêutica a atender ao balcão, a qual deverá estar no mínimo presente na parte do horário de funcionamento que a lei prescreve como obrigatório e que na parte da tarde vai até às 19.00h.

Por último, cumpre referir que, para além das propostas referidas, já se encontra V.Exa. temporariamente liberta do trabalho ao sábado bem como das horas extraordinárias relacionadas com os serviços permanentes e reforços, para além de ter a alternativa legal prevista no artigo 55.º do CT 2009, que assegura adequadamente as suas responsabilidades familiares.

A Empresa disponibiliza-se a organizar o seu horário, propondo a sua redução para metade, pois dessa forma tentará contrabalançar o acréscimo de custo que, face ao exposto, implicará a contratação de outra(o) farmacêutica(o) que a venha a substituir durante esse período.

Assim, e pelas razões supra expostas, informamos V. Exa. da nossa intenção de recusar o pedido que nos dirigiu, sem prejuízo de reiterarmos a proposta supra referida e que já lhe foi antes transmitida verbalmente.

Nos termos do artigo 57.º, n.º 4 do CT2009, V. Exa. tem cinco dias a contar da recepção da presente carta para apresentar apreciação por escrito do fundamento da intenção de recusa.

Passados cinco dias sobre o fim do prazo anterior, o empregador enviará o seu pedido, esta carta e a sua apreciação por escrito do fundamento da recusa para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, para que esta entidade proferir parecer no prazo de 30 dias.

- 1.5.** Em 30 de Maio de 2011, a entidade empregadora recebeu, em mão, a apreciação escrita da trabalhadora à fundamentação da intenção de recusar o pedido, nos seguintes termos:

Venho, por este meio, responder à V/ carta, datada de 25 de Maio passado e entregue em mão nesse mesmo dia, nos termos da qual é referido ser intenção de V. Exa. recusar o pedido de autorização de



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

trabalho a tempo parcial por mim apresentado, por carta datada de 5 de Maio de 2011, nos termos e ao abrigo do artigo 55.º do Código do Trabalho.

Efectivamente, o pedido por mim apresentado consubstancia-se na necessidade de atender às responsabilidades familiares que me assistem relativamente aos meus dois filhos menores de 12 anos, com os quais vivo em comunhão de mesa e habitação, nos seguintes termos:

- 1. Necessidade de me deslocar ao infantário "...", sito na Praceta ..., em Moscavide, Loures, para recolher o meu filho de 4 anos, o qual frequenta o dito Infantário que encerra às 19h;*
- 2. Necessidade de regressar ao meu domicílio até às 18h45m, hora limite a que termina a guarda do meu filho mais novo, com idade inferior a 1 ano, com a pessoa encarregue dessa tarefa.*

Em relação ao acima exposto, junto declaração emitida pelo infantário "...", a qual comprova o encerramento da dita instituição às 19h e consequente obrigatoriedade de recolher o meu filho antes da hora em questão.

Mais junto declaração emitida pela pessoa encarregue da guarda do meu filho mais novo durante o dia, a qual comprova a necessidade da pessoa em questão sair da minha residência o mais tardar às 18h45m para efeitos de frequência, em horário pós-laboral, da Escola Secundária de ..., cujas aulas têm início às 19h.

Saliento uma vez mais que a actividade profissional desenvolvida pelo meu marido não permite que o mesmo recolha o nosso filho mais velho até às 19h e/ou preste assistência ao nosso filho mais novo no nosso domicílio a partir das 18h45m, na medida em que o mesmo se encontra a trabalhar fora do País.

Efectivamente, o meu marido apanha semanalmente o primeiro voo da TAP existente às segundas-feiras (pelas 7h30m), no aeroporto da Portela, com destino a Paris, regressando apenas à sexta-feira (ou, por vezes, à quinta-feira), no último voo existente, chegando a Lisboa cerca das 21h/21h30m.

Neste enquadramento, as responsabilidades familiares referentes aos nossos dois filhos menores, encontram-se, durante a semana,



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

unicamente a meu cargo.

Ora, da parte de V. Exa., é referido existir intenção de recusar o pedido por mim apresentado, fundamentalmente, por duas ordens de razões:

1. Pelo facto do pedido não consubstanciar um pedido de “regime de trabalho a tempo parcial” e, nesse enquadramento, estar destituído de fundamento legal, não encontrando amparo, nomeadamente, no artigo 55.º do Código do Trabalho;

2. Existirem exigências imperiosas de funcionamento da empresa que levam à recusa do pedido, sendo que as propostas que me terão sido feitas em termos de organização do meu horário de trabalho já terão tido em consideração as minhas responsabilidades familiares.

Relativamente ao primeiro argumento apresentado por V. Exa., respeitante à falta de fundamento legal do pedido de aplicação do regime de trabalho a tempo parcial saliento que a lei não exige que o trabalho a tempo parcial seja, necessariamente, o trabalho correspondente a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável.

De facto, nos termos do artigo 55.º do Código do Trabalho, prevê-se a possibilidade das partes definirem o período normal de trabalho a tempo parcial de forma distinta, mediante acordo em contrário.

Assim, embora nos termos deste artigo, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponda, em regra, a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável, permite-se que as partes acordem de forma distinta.

Acresce que nos termos do artigo 150.º do Código do Trabalho, é considerado trabalho a tempo parcial todo aquele que seja inferior ao praticado a tempo completo, não se estipulando qualquer redução mínima do tempo de trabalho para que assim seja considerado.

Deste modo, nada impede que um período normal de trabalho diário de 7h30m (situação por mim solicitada no pedido apresentado a V. Exa.) seja considerado como uma situação de trabalho a tempo parcial, para efeitos da aplicação do artigo 55.º do Código do Trabalho.

Com a passagem ao regime de trabalho a tempo parcial nos termos por mim solicitados, o que, em termos práticos, significará uma redução do



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

período normal de trabalho diário em 30 minutos com a correspondente diminuição da retribuição, será possível atender às minhas responsabilidades familiares.

Acresce que, pelos motivos acima expostos, a redução de 30 minutos no período normal de trabalho diário tem, necessariamente, de se verificar no final deste período, isto é, terminando o mesmo às 18h30m, daí o horário por mim sugerido – de segunda a sexta-feira, das 9h às 13h e das 15h às 18h30m.

Por outro lado, saliento que o facto de não ter referido no meu pedido escrito qual o prazo durante o qual pretendo praticar este horário a tempo parcial não deve ser considerado para efeitos da recusa do pedido em questão, na medida em que, no caso concreto, deverá ser considerado que o período pretendido é o máximo permitido por lei, isto é, 2 anos.

Mais saliento que a razão do pedido por mim apresentado ter sido proposto nestes moldes deve-se ao facto de V. Exa. ter recusado o pedido que, após o meu regresso na sequência do nascimento do meu segundo filho e por diversas vezes, lhe efectuei verbalmente, e que consistiria na prática do horário de trabalho acordado com a entidade empregadora após o gozo da licença de maternidade referente ao meu primeiro filho, horário que se encontrava a ser por mim praticado à data do início do gozo da licença de maternidade respeitante ao meu segundo filho (Junho de 2010).

O pedido verbal em questão (horário das 9h às 13h30m e das 15h às 18h30m) permitiria que o meu período normal de trabalho diário continuasse a ser de 8 horas diárias, sem diminuição da retribuição, sendo certo que a redução de 30 minutos se verificaria no intervalo para almoço e não no período de trabalho em si.

De facto, desde Junho de 2007, data em que regressei ao trabalho após o gozo da licença de maternidade referente ao meu primeiro filho, que venho a exercer o referido horário, o qual foi autorizado verbalmente pela entidade empregadora.

A anterior Gestão sempre apreciou o meu trabalho e dedicação, manifestando-o em privado e perante a equipa em diversas ocasiões.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Efectivamente, sempre manifestei empenho e motivação pelo meu trabalho, desempenhando-o com profissionalismo.

Prova da minha entrega e dedicação foi o facto de ter estado grávida do meu segundo filho e trabalhar até ao dia do parto. Mais efectuei, grávida de 9 meses, serviços até às 22 horas, para cobrir a ausência de outro trabalhador. A diferença é que, à data, o meu marido encontrava-se em Portugal, a aguardar o nascimento do nosso segundo filho, daí eu ter tido a possibilidade de praticar esse horário nessa ocasião.

A nova Gestão da Farmácia assumiu funções em Junho de 2010, o que coincidiu com o início do gozo da licença de maternidade referente ao meu segundo filho, pelo que, infelizmente, não houve lugar a passagem de pasta ou tratamento adequado desta e de outras situações processuais.

Com o meu regresso ao trabalho em 9 de Março do corrente ano, após um período de ausência de 9 meses (em que me encontrei a gozar licença parental, inicial e complementar, e 22 dias úteis de férias), e após algumas propostas apresentadas reciprocamente em termos verbais, foi acordado entre as Partes a prática do seguinte horário de trabalho, com o intuito de permitir o exercício do direito de aleitação (redução diária de 2 horas de trabalho): das 10h às 13h e das 15h às 18h.

Contudo, não houve abertura por parte de V. Exa. no sentido de que, após o período de aleitação (isto é, a partir do próximo dia 13 de Junho de 2011), continuasse a praticar o horário que vinha a efectuar desde Junho de 2007 (das 9h às 13h30m e das 15h às 18h30m), situação que me impede de cumprir com as responsabilidades familiares que me estão adstritas em relação aos meus dois filhos menores.

Neste enquadramento e uma vez mais, caso não se entenda que o pedido por mim apresentado por carta datada de 5 de Maio passado tem enquadramento legal no artigo 55.º do Código do Trabalho, enquanto situação qualificável como de prestação de trabalho a tempo parcial, solicito que o mesmo seja considerado como um pedido de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho e que, nesse enquadramento, seja elaborado por V. Exa. um horário flexível em que a



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

hora de início e termo do período normal de trabalho diário seja, respectivamente, 9h e 18h30m.

Este horário flexível deverá ser aplicado até que o meu filho mais novo perfaça 12 anos de idade ou até que me seja possível conciliar a satisfação das responsabilidades familiares que me estão adstritas com a prática de um horário distinto, conforme o que se verificar em primeiro lugar.

De facto, a proposta por mim apresentada verbalmente a V. Exa. foi sempre no sentido da elaboração de um horário flexível, em que manteria um período normal de trabalho de 8 horas diárias (9h às 18h30m - 1h30m de intervalo para almoço = 8 horas diárias).

Face ao facto de tal proposta ter sido negada por V. Exa., apresentei este pedido de trabalho a tempo parcial, por ser um direito que me assiste, em que o período normal de trabalho diário passaria a ser de 7h30m e em que a retribuição seria reduzida proporcionalmente.

Saliento que apenas com a aceitação de um dos dois pedidos apresentados - trabalho a tempo parcial ou horário flexível - será possível conciliar as minhas responsabilidades familiares com a minha vida profissional.

Relativamente ao segundo argumento apresentado por V. Exa., mais concretamente, à alegada existência de exigências imperiosas de funcionamento da empresa que impedem a aceitação do meu pedido, saliento, desde logo, que não é verdade que o período da tarde após as 18h30m seja precisamente aquele em que se tem verificado uma maior afluência de utentes e em que o volume de trabalho é mais significativo.

Efectivamente, de acordo com o quadro de frequência horária da Farmácia, o qual permite verificar, à presente data, qual a média de frequência da Farmácia desde que existem registos informáticos, isto é, desde cerca de 1998, é possível constatar que o período de maior afluência de clientes é o período matinal, sendo este o período que deverá ser designado como “hora de ponta”.

Esta situação, deve-se, em grande parte, ao funcionamento do Mercado adjacente, que leva os respectivos clientes a deslocarem-se à Farmácia nesse período.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Por outro lado, salienta-se que a instalação da Unidade de Saúde Familiar, que data de Dezembro de 2010, não teve reflexo significativo na média de frequência da Farmácia, continuando o período matinal a ser o período de maior afluxo de clientes.

Face ao exposto, verifica-se ser possível que a organização do meu horário de trabalho pela actual Gestão da Farmácia passe por continuar a exercer o horário acordado com a anterior Gestão (seja na modalidade de horário flexível, seja na modalidade ora proposta de trabalho a tempo parcial), sem que tal situação comprometa o normal funcionamento da Farmácia ou se traduza negativamente no atendimento dos utentes ou na qualidade dos serviços prestados aos mesmos.

Efectivamente, a Farmácia poderá “prescindir” da minha actividade laboral no período após às 18h30m, como aliás vinha fazendo desde 2007 e como tem feito desde o meu regresso em Março passado, enquanto se encontra em vigor o período de aleitação do meu segundo filho (no âmbito do qual termino o meu período normal de trabalho diário às 18h, nos termos acordados).

Acresce que os restantes 3 elementos que constituem a equipa de trabalho em que me encontro integrada, sempre demonstraram a sua disponibilidade, e continuam a fazê-lo actualmente, para conciliarem os seus horários de trabalho, de molde a que o período após as 18h30m ficasse devidamente coberto, sem necessidade da minha presença.

De facto, a situação familiar dos 3 trabalhadores em questão é substancialmente diferente da minha, sendo certo que nenhum deles se encontra numa situação em que tenha responsabilidades familiares semelhantes às que me assistem actualmente, razão pela qual afirmam ter disponibilidade para efectuar a boa cobertura do período em questão.

Efectivamente, apenas 1 dos 3 trabalhadores tem uma filha ainda menor, mais concretamente de 14 anos, sendo certo que tem possibilidade de partilhar as suas responsabilidades familiares em relação à mesma com o respectivo cônjuge.

Por outro lado, saliento que os trabalhadores em questão estão igualmente disponíveis para, a partir do próximo dia 13 de Junho em que a Farmácia passará a encerrar às 20h, alternar os seus horários de



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

trabalho de modo a assegurar a boa cobertura do período compreendido entre as 18h30m e as 20h, pelo que a qualidade e a segurança do atendimento não serão afectados, bem como não será fomentada a fuga de utentes pelo elevado tempo de espera...

Mais não será necessário efectuar a contratação de um novo trabalhador, porquanto, conforme exposto, a equipa existente será suficiente para assegurar o bom funcionamento da Farmácia.

Neste enquadramento, verifica-se ser possível ajustar os horários e números de pessoas ao balcão no período após as 18h30m (que, como acima melhor se explicita, não corresponde, de facto, à hora de maior afluência de utentes), sem necessidade de efectuar qualquer alteração no horário que venho a praticar desde 2007 com o acordo da entidade empregadora.

E que não sirva de argumento que a prática de um horário de trabalho nos termos por mim solicitados apenas seria viável com o prejuízo dos outros trabalhadores pois, caso assim fosse, os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho não teriam assento legal.

Acresce que o facto de ser a única farmacêutica no atendimento ao balcão e, deste modo, não ser possível que saia da Farmácia precisamente nas horas de maior fluxo de clientes, que, de acordo com V. Exa., seria o horário após as 18h30m (o que se salienta, uma vez mais, não corresponder à verdade), também não deve ser considerado como motivo para a recusa do pedido por mim efectuado.

Desde logo, o horário de funcionamento actual da Farmácia (bem como o horário a ser praticado em termos futuros) compreende uma amplitude horária de 10 horas, pelo que, sendo o período normal de trabalho diário de um trabalhador de 8 horas, nunca seria possível assegurar a presença de um único farmacêutico na Farmácia durante todo o período de funcionamento da mesma.

Por outro lado, refira-se que um farmacêutico não faz apenas serviço de balcão. Existem uma série de tarefas diárias adstritas ao farmacêutico que impedem que o mesmo esteja ao balcão durante as 8 horas que, por norma, correspondem ao seu período normal de trabalho diário.

Assim, levando ao extremo a afirmação de não ser possível abdicar da



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

minha presença, enquanto farmacêutica, no atendimento ao balcão, ter-se-ia de exigir que a Farmácia tivesse, necessariamente, dois farmacêuticos a prestar actividade em simultâneo, por forma a que enquanto um deles estivesse a levar a cabo as demais tarefas que lhe incumbem, o outro estivesse no atendimento ao balcão.

Em terceiro lugar, saliento que durante a minha ausência de 9 meses, na sequência do nascimento do meu segundo filho, a Farmácia funcionou na sua plenitude, com todos os horários devidamente cobertos, sem que a entidade empregadora tenha contratado qualquer outro farmacêutico (seja a tempo completo seja a tempo parcial), nem sequer temporariamente.

Por último, o facto de V. Exa. referir que a minha presença é imprescindível pelo menos até às 19h, pelo que, fazendo uma interpretação a contrario, já não seria imprescindível até às 20h, não tem qualquer motivo justificativo. A pretensa justificação de que para a fuga de clientes “basta apenas uma meia hora mal coberta, desde que essa seja de ponta” não tem qualquer provimento no caso concreto, pelas diversas razões expostas.

Face ao exposto, poder-se-á concluir que, o facto da Farmácia “prescindir” da minha actividade profissional após as 18h30m não afectará, de modo algum, a viabilidade económica da farmácia.

Efectivamente, a queda de actividade da Farmácia decorre de motivos que me são alheios e que se prendem com a actual conjuntura económica do País.

Em termos profissionais lamento profundamente que assim seja e comprometo-me a continuar a enveredar todos os meus esforços para contribuir para a total satisfação dos utentes e para o aumento das vendas da Farmácia.

Contudo, não tenho qualquer possibilidade de conciliar os horários que me estão a ser propostos com as minhas responsabilidades familiares, pelas razões acima enunciadas.

Nomeadamente, a pretensão de V. Exa. em que eu pratique, pelo menos um dos seguintes horários, não é, de todo, viável:

1. Horário das 8h30m às 13h e das 15h às 18h30m – face à minha



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

situação familiar é-me totalmente impossível começar o meu período normal de trabalho diário às 8h30m, porquanto tenho de aguardar pela chegada da pessoa que se encontra a tomar conta do meu filho mais novo para poder deslocar-me ao infantário a fim de deixar o meu filho mais velho na Instituição;

2. Horário das 10h às 13h e das 15h às 20h - pelas razões amplamente expostas, é-me totalmente impossível terminar o meu período normal de trabalho diário após as 18h30m.

Uma vez mais reafirmo que são necessidades familiares imperiosas que me impedem de prestar a minha actividade antes das 9h ou após as 18h30m.

Em todas as ocasiões em que a minha vida familiar permitiu que eu prestasse a minha actividade em termos distintos, fi-lo com toda a dedicação e motivação que me são características.

Acresce que a proposta de V. Exas. em organizar o meu horário com uma redução das horas de trabalho para metade (4 horas diárias) não é compatível quer com o gosto que mantenho pela actividade e funções que desempenho, quer com as responsabilidades financeiras que tenho a meu cargo, tornando esta situação inviável do ponto de vista económico.

Neste enquadramento, solicito a V. Exa. a reapreciação do pedido por mim apresentado (sela na modalidade de trabalho a tempo parcial, seja na modalidade de horário flexível), na convicção de que a actividade da Farmácia não será de forma alguma prejudicada com esta situação, bem como não se verificará qualquer prejuízo para os utentes.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** Os n.^{os} 1 e 2 do artigo 68.^o da Constituição da República Portuguesa estabelecem que os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país e que



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

Acresce que o referido diploma fundamental dispõe ainda, na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, 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.*

- 2.2.** Como corolário, e de modo a concretizar os princípios constitucionais enunciados, a lei ordinária prevê, no n.º 1 do artigo 55.º do Código do Trabalho, o direito do trabalhador com filho menor de 12 anos, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, a trabalhar em regime de trabalho a tempo parcial. Ora, a referida possibilidade depende de requerimento apresentado ao empregador, com 30 dias de antecedência, e desde que reunidos os elementos constantes das alíneas a), b), i); ii) e iii) e c) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, podendo o empregador apenas *recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.*¹

No caso de pretender recusar o pedido, a entidade empregadora deve fundamentar a sua intenção e submeter o processo à emissão de parecer prévio pela CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação do trabalhador, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos seus precisos termos.²

Ainda assim, mesmo em presença do parecer prévio desfavorável desta Comissão, o empregador poderá, eventualmente, alcançar o efeito pretendido mas apenas após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa.³

- 2.3.** Por outro lado, de acordo com o estabelecido na alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, *considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos se não*

¹ Vd. n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

² Vd. n.ºs 5 e 8 do artigo 57.º do Código de Trabalho.

³ Vd. n.º 7 do artigo 57.º do Código do Trabalho.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido.

2.4. No caso *sub judice*, a entidade empregadora remeteu o processo em análise à CITE merecendo, o seu conteúdo, as seguintes considerações:

2.4.1. Relativamente ao cumprimento dos requisitos previstos no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho:

2.4.1.1. No que tange à condição constante da alínea a) do referido artigo – *Indicação do prazo previsto dentro do limite aplicável*, refira-se que a trabalhadora não anunciou o período durante o qual pretenderia exercer o seu direito. Todavia, tem esta Comissão acautelado que, na falta de indicação expressa, o mesmo período poderia corresponder ao limite máximo legalmente previsto para a sua duração. Não obstante, no caso *sub judice*, veio a trabalhadora clarificar, em sede de apreciação à fundamentação da intenção de recusa do empregador, pretender exercer o direito pelo período de 2 anos, dando assim cumprimento ao referido preceito legal.

2.4.1.2. No que concerne à observância dos restantes requisitos legais, designadamente os previstos na alínea b) i), ii) e iii), que se consubstanciam na *Declaração da qual conste*, respectivamente: *Que o menor vive com (a trabalhadora) em comunhão de mesa e habitação; que não está esgotado o período máximo de duração e que o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal*, é de encarar a conformidade do pedido porquanto, por um lado, no que respeita à alínea b) i e iii, tais informações constam do requerimento inicial, e, por outro lado, decorre do processo não se encontrar esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial, conforme preconizado pela alínea b) ii.

2.4.1.3. Ainda no que respeita às exigências previstas n.º 1 do artigo 57.º do



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Código do Trabalho, cumpre determo-nos no consignado na alínea c). Na verdade, o referido preceito refere a necessidade de a trabalhadora indicar a modalidade pretendida de organização do trabalho, o que a mesma fez, sem embargo de a referida organização apontada pela requerente não corresponder à prevista no n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho, por, na falta de acordo, como sucede no caso em análise, *o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde(r) a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, (ser) prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias da semana.*

2.4.1.3.1. Ora, no caso, a trabalhadora encontra-se vinculada a um período normal de trabalho de 8 horas diárias, pelo que, na falta de acordo, deve o regime de trabalho a tempo parcial corresponder a metade do tempo, ou seja 4 horas diárias, e não a uma redução do tempo de trabalho de 30 minutos por dia tal como propôs a trabalhadora.

2.5. De salientar que, na fundamentação da intenção de recusa apresentada à trabalhadora, o empregador alude à falta de acordo no que respeita à possibilidade de a trabalhadora reduzir o tempo de trabalho em apenas 30 minutos, propondo, aliás, que a trabalhadora venha a reduzir exactamente metade do tempo, conforme legalmente previsto, o que permitiria à direcção da farmácia *contrabalançar o acréscimo de custo que (...) implicará a contratação de outra(o) farmacêutica(o) que a venha substituir durante esse período.*

2.6. De relevar que, tendo em conta o que antecede, fica prejudicada a análise da questão substancial – recusa com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da farmácia ou eventual impossibilidade de substituir a trabalhadora, uma vez que o requerimento apresentado pela trabalhadora não obedece ao legalmente preconizado quanto ao tempo de trabalho a efectuar em regime de tempo parcial na ausência de acordo entre as partes envolvidas, tal como decorre do previsto no n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho.



III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, a CITE delibera:

3.1.1. Emitir parecer prévio favorável à recusa da direcção da farmácia ..., relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de tempo parcial, conforme apresentado pela trabalhadora ..., por se afigurar que, de acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho, na falta de acordo, como sucede no caso em análise, o período normal de trabalho a tempo parcial deve corresponder a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável.

3.1.2. Não se pronunciar, ao longo do presente parecer, sobre o pedido de autorização para trabalhar em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ao empregador, em 30 de Maio de 2011, que integra o documento no qual a mesma apresentou apreciação à fundamentação da recusa do empregador em relação ao trabalho a tempo parcial, porquanto se encontram a decorrer os prazos previstos nos n.ºs 3, 4 e 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 4 DE JULHO DE 2011