



PARECER N.º 114/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, da trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
Processo n.º 573 – FH/2011

I – OBJECTO

1.1. Em 28.06.2011 a CITE recebeu, da direcção da Farmácia ..., para emissão de parecer prévio nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, um pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, ..., com a categoria profissional de farmacêutica adjunta (inserido na resposta à intenção de recusa da mesma entidade empregadora, relativo a trabalho em regime de tempo parcial - Processo n.º 103/CITE/2011 do qual resultou a emissão do Parecer 103/CITE/2011 aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 4 de Julho de 2011).

1.2. Para o efeito a entidade empregadora juntou:

- cópia da carta da trabalhadora como resposta à intenção de recusa de trabalho a tempo parcial, onde formula, em alternativa, autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível, recebida em 30/5/2011 pela Farmácia;
- Fundamento de intenção de recusa da Farmácia, recebida em 17/06/11 pela trabalhadora;
- Apreciação da Trabalhadora à intenção de recusa, em 22/06/2011, recebida, por mão própria, pela Farmácia.



1.2.1. A trabalhadora vem dizer, em resumo, o seguinte:

“(...) 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 ..., Loures, para recolher o meu filho de 4 anos, o qual frequenta o dito Infantário que encerra às 19 h;*
- 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 conseqüente 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 do frequência, em horário pós-laboral, da Escola Secundária de Sacavém, cujas aulas tem 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 às 19h e/ou preste assistência ao nosso filho mais novo no nosso domicilio 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, 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*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- tempo parcial" e, nesse enquadramento, estar destituído de fundamento legal, não encontrando amparo, nomeadamente, no artigo 55º do Código do Trabalho;*
2. *Existirem exigências imperiosas de funcionamento da empresa que levam 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. (...)*

Mais saliento que a razão do pedido por mim apresentado ter sido proposta 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).

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

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.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 dotada de 5 de Maio passado tem enquadramento legal no artigo 55º 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 56º do Código do Trabalho e que, nesse enquadramento, seja elaborado por V. Exa. um horário flexível em que a 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 imperiosos 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



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

em que se tem verificado uma maior afluência de utentes e em que o volume de trabalho 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 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.

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 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 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



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 20h15, alternar os seus horários de 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 afectadas, 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 56º e 57º 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.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 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 situação familiar



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 (seja 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. (...)

Junta: Declaração emitida pelo Infantário frequentado pelo filho mais velho, datada de 27 de Maio de 2011; declaração emitida pela pessoa encarregue da guarda do filho mais novo, datada de 27 de Maio de 2011. (...).”

- 1.2.2.** Em 16/06/2011 a entidade empregadora, na comunicação da intenção de recusa, entregue à trabalhadora no dia 17/07/2011 vem dizer, em resumo, o seguinte:
- “(...) Relativamente à carta emitida por V.a Exa., recebida em 30.5.2011, entregue em mão, na qual, entre diversas considerações, (...) afirma e solicita o seguinte: (...) seja considerado como um pedido de horário flexível, nos termos do art. 56.º do Código do Trabalho e que, nesse enquadramento seja elaborado por V.Exa. um horário flexível em que hora de início e termo do período normal de trabalho diário*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

seja, respectivamente, 9h. e 18.30h." (...) comunica-se que é intenção da empresa recusar também o pedido formulado por V.a Ex.a de prestação de trabalho por duas ordens de motivos:

1. Falta de fundamento legal:

"(...) não consubstancia afinal um pedido de trabalho em horário flexível, legalmente previsto no art.º 56.º do Código do Trabalho, (...) um pedido de horário de trabalho fixo, rígido, inamovível e compartimentado, diariamente, de 2.ª a sexta feira : das 9h às 13.30h, e das 15h às 18h 30m, durante um período de 11 anos, até que o seu filho mais novo perfaça 12 anos de idade! O horário pretendido por V.a Ex.a, acima descrito, não contém qualquer laivo de "flexibilidade", antes pretende impor à entidade patronal uma alteração do seu horário de trabalho, passando o mesmo a ser exactamente aquele que pretende, das 9h às 13.30h, e das 15h às 18h. 30m. O que V.a Ex.a pretende afinal, é impor à entidade empregadora uma alteração de horário de trabalho, passando de um horário de trabalho fixo para um horário de trabalho fixo.

É que alegando V.a Ex.a que não pode entrar antes das 9h nem sair depois das 18h.30, e fechando a farmácia entre as 13h.30 e as 15 h, para que V.a Ex.a cumpra as 8 h. por dia, obrigatoriamente teria então que cumprir em todos os dias de 2ª a 6ª, o horário fixo e inflexível, das 9h às 13.30h, e das 15h. às 18h.30m.

Assim, o pedido formulado, não tem fundamento legal no invocado art.º 56.º do Código do Trabalho.

2. Existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que implicam a recusa do seu pedido.

O pedido por si formulado não é um horário flexível, pretendendo antes fixar um horário de entrada e de saída, levando-a a praticar exactamente o horário fixo que em tempos, e pontualmente, praticou, a título excepcional e temporário, por concessão da anterior gestão e que agora pretende outra vez, após ter recusado liminarmente todas as alternativas que lhe foram sendo oferecidas e que tentaram acomodar as dificuldades de ambas as partes.

Com efeito, se a Farmácia abre às 8h30m e fecha às 20h, com a hora de almoço entre as 13h30m e as 15h e se pretende entrar às 9h e não antes e sair às 18.30h e não depois, o único horário possível e exactamente aquele que a título excepcional e temporário praticou e que quer que lhe seja outra vez permitido: das 9h às 13h30m e



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

das 15H às 18h30m. Horário diverso daquele ou não lhe serve, como significou a sua recusa liminar às propostas apresentadas, ou então nunca conseguirá perfazer as 40 horas de trabalho semanal que diz querer fazer, não havendo portanto a possibilidade de praticar qualquer flexibilidade, mas única e exclusivamente o horário fixo, que V.Ex.^a pretende impor, que há muito definiu como o ideal para si. De qualquer modo, é de referir que a implementação de um eventual horário flexível (que nem sequer é o caso do horário apresentado por V.Ex.^a) nunca poderia afectar o regular funcionamento do serviço, a sua eficácia, eficiência e produtividade, nem o relacionamento com os utentes e o seu adequado atendimento.

Ora prestando a farmácia um serviço de abertura ao público, a distribuição do seu pessoal ao longo desse mesmo período tem de atender, em primeira mão, à suficiente cobertura do período de abertura e, como tal, os horários do pessoal afecto tem em primeiro lugar de cumprir esse desiderato.

E este é o ponto central da nossa recusa às suas pretensões passadas e presentes. Com efeito, se tivermos em consideração que o período de abertura se estende por 10 horas diárias, de 2.^a a 6.^a feira, sendo o horário normal de trabalho de cada colaborador de 8 horas diárias e um período máximo de descanso para almoço de 2 horas, a dificuldade na gestão dos horários reside na cobertura das pontas finais do dia, que se estão a tornar muito interessantes economicamente para a farmácia e que no futuro terão certamente ainda mais peso pelas razões que adiante se aduzem.

Com efeito o que se assiste no momento actual, com o quadro de pessoal existente, é que devido à acentuada quebra de vendas, há períodos no final das manhãs e no princípio da tarde, dentro do horário de cada um, confrangedoramente parados, que as actividades de back-office não preenchem, assistindo-se depois, no fina/do dia, a uma cobertura insuficiente para o afluxo de clientes e para a menor disposição destes para esperarem no final de um dia de trabalho ou após uma consulta tardia no centro de saúde, sobretudo porque há alternativas, e também por entretanto estar também menos pessoal, pois o que entrou às 8h30m naturalmente concluirá às 18h30m a sua jornada de trabalho diário. Assim sendo, a gestão dos horários tem é de promover o melhor aproveitamento e rentabilização dos recursos existentes atentas as suas características específicas, e a melhor gestão será aquela que consiga ajustar o pessoal existente ao fluxo de clientes ao longo do dia, tentando



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

que a fraca ocupação de períodos mais mortos no atendimento seja ocupada com tarefas de back-office que todos têm a seu cargo e que folgadoamente as desenvolvem durante o seu horário normal, intervalando com atendimento ao público.

A melhor gestão será também aquela que acabe, dentro das limitações da duração de trabalho e do período de descanso para almoço legalmente previstos, com os períodos mortos em termos de fluxo de clientes, como era no horário antigo o período das 13.30 às 14.00 e como também é de certo modo ainda o período a par das 13.00H e até às 13.30H, a manutenção do qual apenas se deve à necessidade de enquadrar nas duas horas legalmente previstas o descanso para almoço do colaborador que à tarde reiniciará às 15.30 para poder prolongar a sua jornada da tarde até às 19.30H, e isto porque entende a gestão que até às 19.30h não poderão ficar menos de duas pessoas no atendimento. Ainda a este respeito refira-se que com a quebra de vendas que sé vem registando de ano para ano, haveria razões para reduzir o quadro de pessoal existente, não fora exactamente o alargamento do horário de funcionamento da farmácia, no passado recente por razões legais de cumprimento de 55h semanais e, no presente, por razões que se prendem com um ajustamento quer ao horário de funcionamento até às 20.00H da USF que se instalou junto da farmácia, e cujas urgências funcionam entre as 18h e as 20h, de 2.^a a 6.^a feira, quer ao fluxo de clientes no horário após as 18h, quer para fazer face à concorrência das farmácias da zona que, à excepção de uma, fazem todas um horário até ou para lá das 20h, e não se encontram tão perto da USF, quer ainda para fazer face às perspectivas futuras de evolução da envolvente da farmácia.

Com efeito, o nível de ocupação de todo o pessoal ao longo do dia é baixo, como também já referido, considerando nesta avaliação não só o atendimento mas todas as restantes tarefas que caracterizam quer a actividade da Farmacêutica Adjunta/Substituta quer a dos Ajudantes Técnicos.

A manutenção deste quadro de pessoal só tem justificação nas necessidades de boa cobertura de um horário de 10h diárias e nas necessidades de gestão das ausências por folgas, formações e férias, como também se referiu. Não faz portanto qualquer sentido promover uma pior cobertura no final do dia, com os riscos que tem na fuga de clientes e na segurança do atendimento, quando o quadro de pessoal existente regista ao longo do dia períodos de grande inactividade face ao volume de negócios



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

registado, mesmo com a realização de tarefas de back-office importantes ao funcionamento da farmácia.

Ora, estas situações não se resolvem com a enorme disponibilidade e boa vontade dos restantes elementos da equipa, pela simples razão de que esses elementos não têm o dom da ubiquidade e da multiplicação, nem tão pouco a eventual disponibilidade dos mesmos - como V.Ex.^a invoca na sua carta - poderia afinal ser fundamento para que o seu horário de trabalho passasse pura e simplesmente a ser o horário fixo que pretende.

De facto, como teria sido possível fazer a cobertura das necessidades da Farmácia nas semanas de 13 a 25 de Junho, período em que se encontra de férias um colega, e em que vai ocorrer a realização de um serviço permanente, sem a sua disponibilidade para fazer um horário que não o que pretende, bem como a mesma disponibilidade para estender até às 20h, num dia e até às 19.30H noutro dia o seu horário de trabalho?

Reduzidos a 3 colaboradores e, no dia seguinte ao serviço, a dois, por motivo de folga do colega que faz a noite do serviço permanente, a Farmácia ver-se-ia confrontada com a situação de ter apenas 1 empregado para fazer o período das 18.30 até às 20H.

Para qualquer pessoa com conhecimento desta actividade, aquela situação seria insustentável e impraticável, a menos que se pretendesse acabar de vez com a farmácia. (...) situações de serviços não são esporádicas, pois repetem-se em média de 12 em 12 dias, pelo que as folgas acontecerão também de 12 em 12 dias.

As férias vão marcar os próximos meses até Outubro.

As formações serão aquelas que se entenderem como necessárias e oportunas e não poderemos ficar coartados na sua realização pela indisponibilidade do pessoal existente para suprir as faltas daí decorrentes.

Para não falar das baixas (ou situações de ausências pontuais ou prolongadas), as quais são, como sabe, uma realidade que se pode abater violentamente sobre uma micro empresa, como é a farmácia, como aconteceu no ano passado com o gozo da sua licença parental inicial complementar e de gozo de férias que a afastou da farmácia por um período de 9 meses e com a ausência de um colega que sofreu um acidente.

Estando há cerca de 10 anos na Farmácia, sendo a única Farmacêutica para além



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

da Directora Técnica, esta última de idade avançada, estavam-lhe delegados poderes de gestão nas diversas áreas de funcionamento da farmácia, que não resistiram, sem substituição, a tão prolongada ausência. Daí a necessidade urgente de fazer a mudança da gestão, a qual ocorreria a 5 de Julho.

A sua substituição foi, aliás, muito difícil na medida em que se pretendia a substituição a título provisório de uma farmacêutica sénior. Todos os titulares de currículos que entrevistámos não se mostraram interessados em preencher temporariamente a sua vaga.

E o tempo que demoravam os candidatos a encontrar colocação era de menos de sete dias, como pudemos verificar no âmbito do processo de recrutamento que desencadeámos e no acompanhamento da colocação das pessoas que nos foram fazendo chegar currículos. Tivemos de optar por recrutar, via outsourcing, uma técnica auxiliar de farmácia, que ainda se encontrava em período de estágio e que manifestava disponibilidade imediata para cobrir não só a sua ausência, cuja substituição tardava, mas também a de outro Ajudante Técnico que entretanto sofrera um acidente.

Obviamente que neste período a cobertura das necessidades da farmácia ficou muito aquém do desejável, com consequências muito negativas no atendimento dos clientes, pese embora a extrema dedicação e disponibilidade a que se refere e que aqui se reforça, relativamente aos dois elementos com os quais se aguentou este difícil período de vida da farmácia, ainda por cima numa altura de grande turbulência no sector com as mudanças entretanto ocorridas a nível de preços, de participações, etc.

Por isso, dizer que nesse período a farmácia funcionou na plenitude é não ter qualquer noção do seu funcionamento e das suas necessidades e ficar parada no passado, a olhar para um tempo em que o horário estabelecido teve apenas como objectivo dar cumprimento legal às 55h semanais então previstas e em que o segundo objectivo era não prolongar para demasiado tarde o horário dos diferentes colaboradores da farmácia, sem atender a quaisquer outros requisitos.

A farmácia tem tido uma má performance, a que efectivamente não é alheia a conjuntura nacional, mas muitíssimo terá de ser mudado para salvar a sua fragilizada economia e os postos de trabalho dos que ali trabalham. E a este respeito importará dizer que os restantes colegas que aqui trabalham são cabeça de casal e



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

o que ganham é o principal sustento dos respectivos agregados familiares.

Não pode por isso toda a dinâmica da gestão de pessoal estar sujeita à disponibilidade de momento dos elementos da equipa, sob pena de não se dar cumprimento, nas melhores condições de atendimento e segurança para os utentes, por um lado, e com a utilização mais eficaz, eficiente e rentável dos recursos disponíveis, aos horários estabelecidos e à escala de serviços permanentes e de reforços a que a Farmácia esta obrigatoriamente sujeita pela Administração Regional de Saúde da área onde se insere.

Pertencer ao quadros de uma farmácia, implica assumir o compromisso de respeitar aqueles horários e de se disponibilizar com a restante equipa para se comprometer também com as vicissitudes a que está sujeito um estabelecimento aberto ao público numa área tão delicada como a da saúde.

Ora, apesar de tudo, já tem V.^a Ex.^a. um tratamento de excepção uma vez que, salvo alguma situação impossível de cobrir pelos seus colegas, está dispensada de fazer sábados e horas para além das 20h, tendo também um horário que começa às 9h da manhã e não vai em geral para além das 19h, contrariamente aos seus colegas que rodam em horários que vão das 8h.30m às 20h.

A farmácia de oficina é uma micro empresa, cuja economia tem sido severamente afectada nos últimos tempos quer com grande quebra de vendas em termos de número de embalagens vendidas, factor a que não é alheia a actual conjuntura económica e a situação de deficit do estado português, quer com a descida sistemática e abrupta dos preços dos medicamentos e respectivas margens, perspectiva que se prevê agravar-se profundamente no quadro das medidas previstas para o sector pelo FMI/BCE/UE, com a aplicação de margens degressivas e aplicação de penalizações caso as economias a registar pelo Estado, nosso principal cliente, no consumo de medicamentos, não atinja os objectivos fixados.

Como noticiado publicamente, existem já várias situações de farmácias em situação económica e financeira difícil, pelo que o quadro que aqui se refere tem bastante verosimilhança. Sendo poucos os recursos disponíveis, ninguém pode ficar de fora neste esforço para os gerir milimetricamente e adoptar as soluções que garantam sustentabilidade à farmácia dentro do quadro legal existente, por si só gerador de custos pesados que as Farmácias, como as empresas em geral, tentam diluir no aumento da eficiência na utilização dos seus recursos.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Pelas características específicas do trabalho neste sector da farmácia de oficina, cuja actividade principal é o atendimento ao público como extensão das unidades hospitalares e das unidades de cuidados de saúde primários, tem de haver essa disponibilidade.

Se assim não for, o pessoal já hoje excedentário para o volume de negócios, terá ainda de ser reforçado com elementos adicionais nalguns casos e com a realização de horas extra, noutros casos, para cobertura das pontas de horário e gestão de ausências, o que, como por demais salientado não é de todo sustentável.

Desde a primeira hora que a nova gestão, por si questionada, a confrontou com a necessidade de praticar o seu horário contratual, sem prejuízo de alterações impostas pelas já muito referidas vicissitudes de um serviço de atendimento ao público como é o da farmácia. Só a necessidade de rapidamente chegar a um acordo para acomodar as 2 horas do período de aleitação e para lhe dar tempo para efectivamente preparar o seu regresso, tendo em consideração a regresso ao seu horário contratual, levou a gestão a aceitar que essas duas horas se repartissem pela primeira e última hora do dia.

Mas parece que mais uma vez a assumpção pela farmácia dos prejuízos de tal concessão, absolutamente limitada e contextualizada, volta a ser utilizada para pretender impor um horário que, face às características do serviço e ao contexto descrito, designadamente face às alterações profundas registadas na Farmácia, na sua envolvente, no sector, no país, não é sequer praticável.

Uma última referencia ao facto de V.^a Ex.^a ser a única farmacêutica a prestar serviço de balcão, para além dos Ajudantes Técnicos.

A relevância de tal facto prende-se com a necessidade de também por essa razão e derivado dos seus conhecimentos técnicos no seio da equipa, ser legitimo que a gestão a queira presente no horário principal que a lei refere como obrigatório no funcionamento das farmácias de 2.^a a 6.^a feira e que cobre o período das 10h às 13h e das 15h às 19h.

E não quer isto dizer que tenha de estar sempre ao balcão.

A sua presença ao balcão, se a afluência de utentes assim o justificar, ou na retaguarda se outras funções a solicitarem, é o que se pretende, pois numas funções ou nas outras poderá, em qualquer momento, dar um contributo ou prestar qualquer esclarecimento aos atentes ou à equipa, com o objectivo de reforçar ainda mais a



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

segurança técnica do atendimento.

E quando se fala na segurança do atendimento referimo-nos não só à mais valia técnica da farmacêutica nessa matéria, pese embora a enorme experiência do restante pessoal afecto ao atendimento, mas também ao facto de uma pior cobertura potenciar um atendimento mais apressado e menos cuidado.

Idealmente seria aconselhável que todo o horário de abertura da farmácia fosse coberto pela presença de um farmacêutico, mas tal implicada, nas condições concretas da farmácia, pelas razões expostas, a dispensa de pelo menos um dos ajudantes técnicos.

Mas exactamente por mais esta razão, a acrescer à principal - adequada cobertura do atendimento em período de menor disponibilidade de pessoal, como seja o final do dia e situações de ausência de colegas - não fará qualquer sentido que o horário da única farmacêutica a atender seja alocado a períodos de total falta de clientes e ainda por cima com cobertura simultânea de Ajudante Técnico, como acontecia quando praticava o horário até às 13h30m.(...) Voltamos no entanto a referir que dentro das possibilidades do quadro de pessoal existente, a Farmacêutica deverá estar presente na farmácia nos períodos principais de funcionamento da mesma, fazendo por isso sentido que, como recurso escasso no quadro de pessoal da farmácia, esteja afectada ao horário principal da mesma e que abranja os períodos que a lei estipula como de funcionamento obrigatório, como seja o período das 10h às 13h e das 15h às 19h, de 2.^a a 6.^a feira.

Acresce, por último, que V.^a Ex.^a assenta todo o pedido que formula, no facto de ter de sair às 18h30m, para que possa recolher o seu filho na creche, até às 19h (a creche está aberta até às 19h15m, conforme nos foi verbalmente transmitido por funcionária da mesma e se encontra ali mesmo afixado), tendo no entanto que chegar a casa até às 18h45m, hora esta em que V.Ex.^a afirma que a pessoa que cuida do seu filho menor, tem de sair para ir para as aulas.

Todavia, também tal fundamento se mostra frágil e até facilmente ultrapassável, na medida em que, como V.^a Ex.^a bem sabe, a distância entre a farmácia e a creche onde está o seu filho, dista apenas de cerca de 200 metros, e que o percurso entre a creche e a sua residência dista de cerca de um quilómetro e meio, percurso aquele que, na totalidade se fará em 5/10 minutos.

Sabendo V. Ex.^a que todas as Farmácias têm horário de abertura obrigatória até às



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

19h e conhecendo o horário que lhe estava alocado, a contratação dum pessoa com obrigatoriedade de salda até às 18h45m, constitui mais um meio de pressão para obter o horário fixo que pretende. Desse modo foi convenientemente omitida a referência aos períodos de férias da pessoa a quem está a guarda do seu filho mais novo, período que até coincidirá em grande medida com os períodos de gozo de férias dos Colaboradores da Farmácia.

Assim, pelos motivos acima expostos, informamos V.Ex.^a da nossa intenção de recusar o pedido que nos dirigiu. (...)

1.2.3. Em 22/06/2011 vem a trabalhadora apresentar, em resumo, a seguinte apreciação à intenção de recusa da entidade empregadora:

“(...) Refere V. Exa. que o fundamento da recusa se consubstancia em duas ordens de motivos (...) meu pedido não se tratar de horário flexível, inexistindo fundamento legal, sendo antes um pedido de horário de trabalho fixo, rígido, inamovível e compartimentado: das 9h.30m às 13h.30m e das 15 horas às 18h30m. O segundo motivo, a existência de exigências imperiosas de funcionamento da empresa (...)

I. DA FALTA DE FUNDAMENTO LEGAL

Como V. Exa. refere no segundo parágrafo da sua carta datada de 16 de Junho de 2011, citando o meu pedido, pretende-se que seja elaborado por V. Exa. um «horário flexível em que a hora de início e termo do período normal de trabalho seio, respectivamente, 9horas e 18h30m”.

De facto, o que sugiro é que seja V. Exa., como entidade empregadora, a fixar, num período de nove horas e trinta minutos, em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, aquele que lhes for mais conveniente, em estrito respeito pelo preceituado nos números 1, 2 e 3 do Artigo 56.º do Código de Trabalho (CT).

Gostaria que ficasse claro que não pretendo, de forma alguma, impor um horário de trabalho à entidade empregadora, mas antes procurar conciliar a actividade profissional com a minha vida familiar.

Tais direitos encontram-se constitucionalmente consignados sendo aliás, um dever da entidade empregadora procurar essa conciliação - número 3 do Artigo 127.º do CT.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Assim, a minha obrigação como trabalhadora é o de indicar o início e o termo do período diário, o que fiz (considerando a situação de horário de trabalho flexível, em que a hora de início e termo do período normal de trabalho seja, respectivamente, 9 horas e 18h30m) com vista a que a entidade empregadora possa gerir da melhor forma os meios humanos ao seu alcance, organizando o tempo de trabalho em conformidade.

Assim, não pode deixar-se de concluir que o meu pedido assenta no respeito pelo definido no CT, nomeadamente ao estipulado no artigo 56.º do CT, pelo que, as alusões à falta de apoio legal, não devem, obviamente, ser consideradas.

2. DA EXISTENCIA DE EXIGÊNCIAS IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO DA EMPRESA QUE IMPLICAM A RECUSA DO PEDIDO

Da extensa resposta de V. Exa. convém salientar e não esquecer que o que nos divide são apenas 30 minutos ao fim do dia!

De facto, conforme minuciosamente explanado na minha carta datada de 30 de Maio de 2011, cujo conteúdo reproduzo integralmente nesta minha resposta, são obrigações familiares que me fazem efectuar este pedido, e não a tentativa de impor algo à minha entidade empregadora, que prezo e respeito. Como já foi suficientemente mencionado, tal situação deriva principalmente de o meu marido estar ausente no estrangeiro e me encontrar sozinha durante a semana com o encargo de duas crianças, uma com 1 ano e outro com 5 anos (desde a entrada do pedido verificou-se o aniversários dos meus dois filhos), conforme é do conhecimento de V. Exa.

Prova da minha versatilidade e abertura na procura de soluções foi a situação recente de, nas semanas de 13 a 25 de Junho, visto o meu marido se encontrar excepcionalmente em Lisboa, me ter disponibilizado para, nessas 2 semanas, praticar um horário que não tenho possibilidade de realizar noutras ocasiões, ou seja, das 8h30-13h00 e 15h00-18h30.

Assim sendo, sempre que tais circunstancias - ou outras semelhantes - voltem a verificar-se, voltarei a manifestar a minha pronta disponibilidade e sempre expedita dedicação para conciliar da melhor forma os horários com a equipa.(...)

O pedido formulado não é horário flexível mas sim um horário fixo, pontualmente praticado a título excepcional pela anterior gestão

Na resposta de V. Exa. ao meu pedido perpassa a ideia de ser minha intenção



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

impor horários, o que eu rejeito liminarmente.

De facto, como é do seu conhecimento, a anterior gestão da Farmácia já permitiu, durante 3 anos, que eu praticasse o horário das 9h às 13h30m e das 15h às 18h30m.

Assim, fica claro que este horário nunca poderá ser entendido como tendo sido pontual.

Verifica-se, deste modo, a existência de um precedente, acordado verbalmente com a anterior gestão (a ainda actual Directora Técnica, em funções), desde Junho de 2007 (quando tinha apenas 1 filho) pela prática do referido horário.

Este horário - das 9h às 13h30m e das 15h às 18h30m - era o que me estava alocado até à licença de parto do meu segundo filho, que teve início em Junho de 2010.

Durante esses três anos este horário serviu os interesses da farmácia e foi adequado às suas necessidades.

Na realidade, a prática deste horário durante tão longo período de tempo, permitia concluir que o mesmo horário se mantivesse após o término do período de aleitação o que, lamentavelmente, não se veio a verificar.

Argumentos respeitantes à distribuição do pessoal, funcionamento do serviço, sua eficácia e produtividade

Lembro que a Farmácia tem actualmente 4 pessoas disponíveis para o atendimento ao balcão – eu própria e 3 ajudantes técnicos, com competências para tal (não se referindo a existência de uma outra Farmacêutica - a Directora Técnica - que apesar da sua vetustez continua a ser uma presença disponível e assídua.

Contrariamente ao referido por V. Exa. o maior fluxo de clientes na Farmácia verifica-se no período da manhã, pelas razões já aduzidas na minha carta de 30 de Maio (principalmente pelo funcionamento do Mercado adjacente).

Clarifico ainda, que a USF (Unidade de Saúde Familiar) não é o Centro de Saúde principal da localidade, sendo que o fluxo de clientes não é notório, com médias de 1-2 clientes no período das 19H30 às 20H00.

Efectivamente, o pico de movimento continua a ser notoriamente o período matinal, bem demonstrado pelo quadro de frequência horária da Farmácia que anexeii à minha carta de 30 de Maio de 2011.

Assim, demonstra-se à evidência ser incompreensível a indisponibilidade de V.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Exas, na procura de uma solução conciliatória, em respeito do interesse de ambas as partes.

Ora V. Exa. pretende recusar o meu pedido, fundamentando tal recusa na necessidade de garantir que o serviço se mantenha nos níveis definidos, evocando, ainda, a necessidade de assegurar a actividade laboral, durante as férias ou outras ausências, através da rotatividade dos horários. Também neste aspecto poderá a entidade empregadora demonstrar que faz parte da solução, autorizando os outros colaboradores da farmácia, que já se dispuseram, por mais de uma vez, a colmatar o período dos 30 minutos entre as 18h30m-19h, apresentado, para o efeito, diversas alternativas para assegurar os níveis de serviço adequados.

Não querendo de modo algum prejudicar ou por em causa a restante equipa e os seus legítimos direitos, devo, no entanto, salientar que os outros elementos reconhecem e compreendem as dificuldades inerentes a esta situação específica, assumindo que não têm responsabilidades familiares semelhantes às minhas, pelo que não se vislumbra a possibilidade de efectuarem pedidos semelhantes.

Assim, pelos motivos já expostos na minha carta do dia 30 de Maio e pela disponibilidade dos outros colaboradores e de mim própria, caso a minha vida familiar o permita (como se verificou na semana de 13 a 25 de Junho) o período de horário requerido não põe em causa o normal e eficiente funcionamento da Farmácia.

De referir ainda que se em 2007 era obrigatória a abertura das farmácias em 55 horas semanais, a partir de 2011 essa obrigação passou a ser de 50 horas semanais, sendo o período de funcionamento obrigatório das 10 horas às 13 horas e das 15 horas às 19 horas. Ora, mesmo esse horário não estaria de acordo com o horário contratual inicialmente celebrado com V. Exa. - das 9h as 13h e das 15h às 19h.

Por outro lado, V. Exa. entra em contradição relativamente ao horário pretendido. Nesta sua missiva refere que a Farmacêutica deverá estar presente na farmácia nos períodos principais de funcionamento, "estando afecto ao período principal do mesma e que o lei estipula como sendo de funcionamento obrigatório, como seja o período das 10h às 13h e das 15h às 19h de 2.ª a 6.ª feira".

Na sua carta dotada de 25 de Maio refere que "... deveria fazer o horário dos 9.00-



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

13.00h e dos 15.00-19.00h... Assim, numa comunicação pretende que a minha entrada seja às 9 horas, noutra, agora mais actual, já pretende que essa entrada seja às 10 horas.

Ora, o que eu tão simplesmente solicito é que o período de trabalho seja entre as 9 horas e as 18h.30m, de acordo com os superiores interesses do serviço da Farmácia, pelo que apenas está em causa o já sobejamente referido período de 30 minutos, dada a minha inteira disponibilidade para prestar a minha actividade dentro daquele período, de acordo com as necessidades do serviço.

Quero referir que a alternativa agora apresentada pela entidade empregadora - entrada a partir das 10h - não parece ser a mais favorável para o funcionamento do serviço, dado que as horas com mais afluência correspondem, de facto, ao período da manhã, especialmente entre as 9h e as 10h, sendo que durante esse período se verifica um "pico de vendas".

Quebra de vendas

Menciona V. Exa. a situação de diminuição de vendas da Farmácia, com a inerente preocupação pelos tempos difíceis em que nos encontramos, a que não pode ser alheia uma gestão cuidado e diligente. Partilho da sua preocupação e demonstro, uma vez mais, a minha dedicação e motivação em auxiliar a sustentabilidade e o crescimento económico da Farmácia.

Tal predisposição sempre existiu da minha parte, agora mais do que nunca, face aos difíceis momentos em que nos encontramos, estando disponível, dentro da medida das minhas condicionantes familiares, a flexibilizar a prestação da minha actividade na Farmácia nos termos que V. Exa. entender mais convenientes.

Quero crer que a obstinação demonstrada por V. Exa. em alcançar um acordo não se enquadra numa atitude discriminatória face à minha situação de maternidade.

Embora, na verdade, o carácter inquisitório a que sou sujeita, as dificuldades impostas quando solicito a deslocação a consultas médicas dos meus filhos e a enorme pressão psicológica, sobretudo quando se trata de questões do foro privado, como seja a disponibilidade da empregada, o paradeiro do marido, etc. parece culminar numa penalização pessoal pelo facto de ter tido o meu segundo filho.

Da alegada fragilidade do fundamento do pedido de horário flexível

Refere V. Exa. que, assentando o meu pedido no facto de ter de recolher o meu



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

filho na creche até às 19 horas e ter de chegar a casa às 18h45m, tal argumento é frágil e facilmente ultrapassável, chegando a dizer que a creche está aberta até às 19h15m, conforme verbalmente transmitido por uma funcionária da mesma.

Relembro que anexe à minha carta, datada de 30 de Maio de 2011, a declaração emitida pelo infantário ...", a qual comprova o encerramento da dita instituição às 19h e conseqüente obrigatoriedade de recolher o meu filho antes da hora em questão.

Este documento é oficial, com valor probatório superior e diferenciado relativamente a alegadas informações verbais obtidas por V. Exa. Sucede que o horário de funcionamento da creche, conforme atestado por declaração assinada por responsável da respectiva entidade, obriga os pais a vir buscar os filhos até às 19h. Esclarece-se que a creche funciona também como centro de Dia para Idosos, não sendo um infantário exclusivo para crianças, pelo que admite-se ter regras diferentes para situações diferenciadas.

Assim, não se vislumbra fragilidade na factualidade descrita, dado que tenho de sair da Farmácia, ir buscar o meu filho de 5 anos à creche e, rapidamente, ir para casa para chegar antes das 18h45m, hora em que a pessoa encarregue de tomar conta do meu outro filho tem obrigatoriamente de sair.

Tudo isto sem poder contar com o apoio do meu marido e pai dos meus filhos, que se encontra a trabalhar toda a semana no estrangeiro.

Daí que considere totalmente inaceitável e descabida de sentido a sua alusão de que a necessidade de sair às 18h45m da pessoa contratada para tomar conta do meu filho mais novo, constitui um meio de pressão, imputando-me, ainda, uma intenção voluntária e premeditada para pretender um determinado horário de trabalho.

Como é do conhecimento geral, infelizmente é bastante difícil arranjar alguém responsável e de confiança que cuide de uma criança e com quem os pais e a própria criança se sintam seguros e familiarizados.

Saliento que a senhora é responsável pela guarda do meu filho pelo menos 9 horas e 30 minutos diários e não pode V. Exa. pretender que se "troque" esta pessoa por uma desconhecida, como quem se descarta um objecto sem valor, só porque a senhora se encontra a estudar durante o período nocturno e tem, necessariamente, de sair às 18h45m de minha casa para estar presente nas aulas que se iniciam às



19h (...).”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional determina que devem “(...) *Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.*”

2.1.2. A Directiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de Março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Directiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adopção de medidas “(...) *no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)*” .

2.2. Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da Republica Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “*Tarefas fundamentais do Estado*”:

“(...) *b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;*

(...) *d) Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efectivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;*

(...) *h) Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)*”.



2.2.1. Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Título I *Princípios gerais*, o artigo 13º sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que:

*“(...)1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.
2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)”*

2.2.2. No âmbito da actividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*, o artigo 59º da CRP sob a epígrafe “*Direitos dos trabalhadores*” recomenda:

“(...) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

a) (...);

b) A 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;

c) (...)”

2.2.3. E prossegue, no Capítulo II *Direitos e deveres sociais*, o artigo 67.º sob a epígrafe “*Família*”:

*“(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à protecção da sociedade e do Estado e à efectivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros(...)” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “*Paternidade e maternidade*”*

“(...) 1- 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. (...)”

2.3. Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, na Subsecção III



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Igualdade e não discriminação, Divisão I Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação, no artigo 25.º sob a epígrafe “Proibição de discriminação”:

“(...) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, em razão nomeadamente dos factores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...). (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).

2.3.1. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33 a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe “Parentalidade”, integrada na Divisão III *Igualdade e não discriminação em função do sexo*, da Subsecção III *Igualdade e não discriminação* da Secção II *Sujeitos* do Capítulo I *Disposições gerais*, do Título II *Contrato de trabalho*:

“(...) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 – Os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade.(...)”

2.3.2. No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe “*Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*”, disciplina:

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

n.º 2 - Entende-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”.

n.º 3 - “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

n.º 4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas”.

2.3.3. Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57º do CT sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível” dispõe:

“(…) n.º 1 - O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

ii (...)

iii (...)

2 - O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3 – No prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 – No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da recepção.

5 – Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 – Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7.(...)”.

2.3.4. Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII *Direitos, deveres e garantias das partes*, Subsecção I *Disposições gerais*, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

“(...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

2.3.5. E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III *Horário de trabalho*, na alínea b) nº 2 do artigo 212º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

“(...) a) (...);

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da actividade profissional com a vida familiar. (...);”.

2.4. Compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar, em primeiro lugar, que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores,



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

plasmados nas Directivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adopção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, 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, o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objectiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas, não bastando para tal alegá-las sem comprovar ou demonstrar.

- 2.5.** Nestas circunstâncias, tendo em conta que: o horário de funcionamento da Farmácia é superior ao horário da trabalhadora, respectivamente, 10 e 8 horas; a necessidade imperiosa dela cuidar dos filhos sem outra alternativa; a disponibilidade, já concretizada em fazer outros horários para colmatar dificuldades imprevistas desde que o marido se encontre em Portugal; a existência de uma directora técnica para além dos 3 ajudantes técnicos e da trabalhadora ora em causa, e, o facto de não se mostrar suficientemente comprovado que o período de maior afluência de utentes não seja no horário em que a mesma desenvolve a actividade profissional (resultante nomeadamente do mercado adjacente e da unidade de saúde familiar) ou em que medida possa estar comprometido o funcionamento, a qualidade ou a segurança do atendimento, encontrando-se os outros trabalhadores disponíveis para colaborar sempre que possível, pelo que se nos afigura que não se encontrará suficientemente comprovado que o horário pretendido possa prejudicar a entidade empregadora.

III – CONCLUSÃO



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 3.1.** Na sequência do exposto, a CITE delibera opor-se à intenção de recusa formulada pela Farmácia ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora ...
- 3.2.** Tendo em conta que a entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, a CITE recomenda que na elaboração dos horários de trabalho, deve ser facilitada à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 127º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212º do Código do Trabalho, promovendo assim o direito consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE
14 DE JULHO, COM OS VOTOS CONTRA DO REPRESENTANTE DA
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL E DA REPRESENTANTE DA
CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL**