



PARECER N.º 24/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02
Processo n.º 89 – FH/2012

I – OBJETO

- 1.1. Em 25.01.2012, a CITE recebeu da ..., UNIPESSOAL, LDA., – FARMÁCIA ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., bem como do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da trabalhadora, para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. No seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, datado de 23.12.2011, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que, “o horário de trabalho que a empresa, por escrito, lhe comunicou no final do mês de novembro, não respeita o acordado aquando da celebração do seu contrato de trabalho, conforme já assinalou naquela sua comunicação do passado mês de agosto”.



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

- 1.2.2.** Que, percebeu, nas sucessivas conversações verbais que foi possível manter ao longo dos últimos meses, a preferência da empresa pela resolução do seu contrato de trabalho, na sequencia da compra da farmácia "...", e da deslocalização da mesma para a rua do ... nesta cidade do Porto”.
- 1.2.3.** Que, “somente nesse contexto se entende que, estando a entidade empregadora bem ciente de qual é o horário de trabalho que consigo foi acertado aquando da sua contratação para o exercício de funções na farmácia, elaborem um horário de trabalho que viola frontal e ostensivamente o antes convencionado, e que, sobretudo, não respeitando os seus direitos, pretende impedir o exercício das suas responsabilidades e obrigações como Mãe de uma filha de oito (8) anos de idade, que se encontra ao seu cuidado e que reside consigo”.
- 1.2.4.** Que, “a sua filha, frequenta a escola básica da Torrinha, sendo o horário escolar o seguinte: Entrada às 9h c saída às 12h e reentrada às 13h30m e saída às 15h30m: Frequenta ainda as atividades de enriquecimento curricular que o estabelecimento lhe oferece (AEC), das 16h às 17h30m”.
- 1.2.5.** Que, “estando divorciada do Pai da sua filha, o qual tem residência habitual na cidade de Vila Nova de Gaia, não tem ninguém que possa levar a mesma à escola, tal como não tem ninguém que a possa ajudar e ir buscar a menor à escola no fim das aulas”.
- 1.2.6.** Que, “em regra, também não tem ninguém que possa preparar o jantar para a sua filha, que possa acompanhá-la e ajudá-la na realização dos trabalhos de casa e nas demais tarefas que uma



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

criança de menor idade tem diariamente de realizar, desde que sai da escola e até ao momento em que se deita”.

- 1.2.7.** “Que, durante uma grande parte do ano habita sozinha – dado que os seus pais se ausentam da sua casa do Porto ou de Famalicão e vão para o Brasil onde igualmente têm casa, pelo que não tem ninguém que possa tomar conta da sua filha menor, a partir das 18h da tarde, e até à hora de entrada, no dia seguinte, na escola”.
- 1.2.8.** Que, “também por estes motivos que, em regra, e pelo menos em fins de semana alternados, não tem ninguém que possa tomar conta da sua filha menor aos sábados, aos domingos e aos feriados”.
- 1.2.9.** “Que o Pai da sua filha, por força da sua atividade profissional, se desloca frequentemente para o estrangeiro, o que o impede de, em muitos fins de semana, ficar com a menor”.
- 1.2.10.** “Que, em face dos poucos rendimentos que mensalmente usufrui, e das muitas despesas que sozinha tem de suportar, seja para o seu sustento, seja para o sustento da sua filha de menor idade, não tem capacidade económica para contratar uma empregada que possa ajudar no acompanhamento da sua filha menor”.
- 1.2.11.** Que, sem prejuízo de continuar a exigir o respeito pelo horário de trabalho que foi convencionado aquando da sua contratação, vem reclamar o seu direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível (art. 56.º do CT), por forma a poder compatibilizar o exercício das suas funções na farmácia com o exercício das suas responsabilidades parentais, e sobretudo com o exercício das suas obrigações de Mãe de uma filha de menor idade”.



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

1.2.12. Que, “atendendo ao supra invocado, e também atendendo ao anunciado horário de funcionamento da farmácia, reclama que o seu horário de trabalho seja fixado do seguinte modo:

- Entrada às 8h30m e saída às 12h30m;
- Intervalo para almoço entre as 12h30m e as 14h00m;
- Reentrada às 14h00m e saída às 18h00m;
- Descanso semanal ao Domingo;
- Descanso complementar ao Sábado (em fins de semana alternados, e quando a sua filha menor estiver com o Pai, poderá trabalhar ao sábado)”.

1.3. Em 29.12.2011, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido por si formulado, com base nos fundamentos seguintes:

1.3.1. Que “o horário que pretende que lhe seja adjudicado e o direito que ora invoca não se coaduna com esses termos, já que, de acordo com o estabelecido no artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o horário de trabalho flexível é determinado pelo empregador, podendo, num segundo momento, o trabalhador escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

1.3.2. Que, “o que resulta da missiva da trabalhadora não consubstancia afinal um pedido de trabalho em horário flexível, legalmente previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, mas sim um pedido de horário de trabalho fixo, rígido, inamovível e compartimentado, diariamente, de segunda a sexta-feira, das 8.30h as 12.30h, e das 14h as 18h, durante um período de 4 anos, até que a sua filha perfaça 12 anos de idade?”.



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

- 1.3.3.** Que, o horário pretendido pela trabalhadora, não contém qualquer laivo de "flexibilidade", antes pretende impor à entidade patronal uma alteração do seu horário de trabalho, passando o mesmo a ser exatamente aquele que pretende, das 8.30h às 12.30h, e das 14h às 18h. O que a trabalhadora pretende afinal, é impor à entidade empregadora uma alteração de horário de trabalho, passando de um horário de trabalho rotativo para um horário de trabalho fixo”, pelo que, “o pedido formulado, não tem fundamento legal no invocado artigo 56.º do Código do Trabalho”.
- 1.3.4.** Que, “existem imperiosos motivos da empresa que obstam ao deferimento do pedido de flexibilidade de horário de trabalho, como se passará a explicar:”
- 1.3.4.1.** Que a trabalhadora “assumiu, por contrato de trabalho, mais do que um horário de trabalho, a responsabilidade pelo exercício da importante função de Farmacêutica Substituta, o que significa que as suas tarefas se traduzem, a par das funções acometidas ao quadro de farmacêutico, na garantia da sua presença no local de trabalho que lhe compete na ausência do Diretor Técnico da Farmácia ...”.
- 1.3.4.2.** Que “lhe foi atribuída uma remuneração pecuniária mensal que, de modo algum, pode ser considerada parca mas sim mais do que justa para o cargo que lhe foi atribuído e às responsabilidades que lhe são características”.
- 1.3.4.3.** Que, “quando foi firmado o contrato de trabalho, a trabalhadora estava consciente da categoria profissional assumida, e dos inerentes deveres. Assim, não pode vir agora reclamar uma flexibilidade horária que em nada se coaduna com a sua



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

categoria profissional nem com as necessidades prementes da Farmácia com a atual conjuntura económico financeira do país, e com as enormes dificuldades em tentar levar a bom porto um negócio que está ainda em embrião”.

- 1.3.4.4.** Que, “pensam estar em consonância com a visão global da situação, se todos os esforços não se encontrarem concertados (entidade patronal e trabalhadores), para a manutenção da estrutura empresarial seguramente será muito difícil, em face da conjuntura nacional, levar por diante um projeto, atento o facto de não haver qualquer outro funcionário com a categoria profissional da trabalhadora não teriam como a substituir durante as horas de trabalho que lhe foram determinadas no passado mês de novembro”.
- 1.3.4.5.** Que, “a admitir-se a intenção nos termos que a trabalhadora propõe, a Empresa ver-se-ia obrigada a contratar um novo trabalhador para a sua categoria profissional, ora, essa situação é simplesmente inoportável em termos económicos, especialmente no atual contexto de recessão económica (que também tem tido significativo impacto na Empresa), sendo suscetível de colocar, em crise a própria viabilidade comercial da mesma”.
- 1.3.4.6.** “Que, no contexto da sua relação de trabalho, a trabalhadora exerce funções de farmacêutica substituta, nos termos previstos no artigo 20.º n.º 3 do Decreto-Lei n.º 307/2007, de 31 de agosto. Em decorrência de tal especial responsabilidade, cabe-lhe substituir o Diretor Técnico nas suas ausências ou impedimentos, certo sendo que a ausência simultânea de ambos impede que a Farmácia permaneça em funcionamento”.



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

- 1.3.4.7.** Que, resulta evidente a total impossibilidade – e até desproporcionalidade face ao dano que resultaria para a Empresa – de aceitação da prática do horário de trabalho que a trabalhadora propõe”.
- 1.4.** Em 04.01.2012, a trabalhadora apresentou a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa, referindo, nomeadamente, o que já tinha afirmado anteriormente, “acrescentando, todavia, que, na medida das suas parcas possibilidades, e na medida em que seja compatível com o cumprimento das suas obrigações de Mãe de uma menor de oito (8) anos que se encontra a seu cargo, e exclusivo cuidado, sempre que se mostrar imprescindível substituirá o senhor diretor técnico nos seus impedimentos, desde que estes não se transformem em regra, em vez de como deveria e deverá ser, tenham a natureza de pontuais e excecionais”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) estabelece que “o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.
- 2.1.1.** Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).



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

2.1.2. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que, “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

2.1.3. Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57.º n.º 2 do CT).

2.2. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

2.2.1. Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

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



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”.

2.2.2. O n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que “o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar 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. É de salientar que no horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, em que o/a trabalhador/a propõe que a sua presença seja obrigatória durante todo o período de trabalho diário por si indicado, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

2.4. Sucede que, a entidade empregadora, depois de receber o requerimento da trabalhadora de 23.12.2011, respondeu a comunicar os fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível a 29.12.2011, tendo a trabalhadora recebido em 30.12.2011, os referidos fundamentos da intenção de recusa, pelo que, a entidade empregadora deveria ter enviado o processo para apreciação da CITE, até ao dia 09.01.2012, nos termos dos n.ºs 4 e 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, mas, apenas o remeteu a 24.01.2012.



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

2.4.1. Assim, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, como a entidade empregadora não submeteu o processo à apreciação da CITE dentro do prazo previsto no n.º 5 do mesmo preceito legal, considera-se que o empregador aceita o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., UNIPESSOAL, LDA., – FARMÁCIA ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ...

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

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 22 DE FEVEREIRO DE 2012**