



PARECER N.º 601/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 1938 – FH/2016

I - OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 08.11.2016 da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., Ajudante Técnica de Farmácia.

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora em 09.10.2016, refere o que a seguir se transcreve:

“..., Ajudante Técnica de Farmácia, a exercer funções na referida Farmácia, que V. Exa. superiormente dirige, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem solicitar a V.ª Ex.ª, que seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível com responsabilidades familiares, em virtude de ser mãe de dois filhos menores de doze anos, requerendo para o efeito o seguinte horário de trabalho:

Dias úteis de segunda a sexta, das 09H00 às 13H00 e das 14H00 às 18H00, com o período param intervalo de descanso de uma hora, das 13H00 às 14H00.

Declaro ainda que os menores, um de cinco anos e o outro de dez meses, vivem em comunhão de mesa e habitação com a requerente. Mais informo, que o meu marido trabalha num sistema de horários rotativos, conforme declaração já anteriormente entregue.”

- 1.3.** Em 28.10.2016, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, referindo, nomeadamente, o seguinte:

“Exm^a Senhora ...,

Acusamos a v/amável carta datada de 09/10/2016, por nós rececionada em 11/10/2016.

Relativamente à mesma somos a informar;

A sua entidade é como certamente deve saber, a sociedade anónima ..., e não ...

Tendo o conselho de administração da sua entidade patronal analisado o pedido nela constante, baseado no artigo 56.º da Lei Geral do Trabalho, tendo analisado as suas implicações presentes e futuras, no que concerne à sua validade por um lado, e por outro no que toca ao normal desenrolar da atividade patronal, vem informar V.^a Ex.^a de que, não podemos aceitar o seu pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, artigo 57.º, número 2 da lei geral do trabalho.

Nos termos legais, artigo 57.º número 4 indicam-se os motivos da intensão de recusa:

1. ..., detentora da ..., tem um horário de funcionamento, registado junto do INFARMED de doze horas diárias (das 9horas às 21horas) durante os sete dias da semana, incluindo feriados nacionais e religiosos.

2. Este horário foi determinado de acordo com as necessidades da população de ...

3. Para garantir o funcionamento normal da mesma, existe um quadro de três farmacêuticos, um técnico de farmácia e cinco auxiliares de farmácia.

4. *Estes últimos seis elementos são fundamentais para garantir o funcionamento do balcão, assim como abertura e fecho das instalações.*
 5. *Para tal existem seis horários rotativos entre os seis elementos da farmácia.*
 6. *Junto anexamos os horários em vigor.*
 7. *O sexto horário existe apenas e, é por isso indispensável, para ser suprimido quando um dos restantes cinco elementos está de férias para garantir o bom funcionamento da farmácia.*
 8. *Não existindo este sexto horário, que seria o caso, o horário do elemento que está de férias terá de ser garantido por um dos farmacêuticos.*
 9. *Os restantes elementos tendo horários essenciais ao funcionamento não podem fazer as horas do elemento que está de férias.*
 10. *O referido farmacêutico terá que crescer doze horas semanais ao seu horário de quarenta horas semanais, o que não lhe permite ter qualquer descanso semanal.*
 11. *Além disso o custo destas doze horas é de sete mil seiscentos e oitenta e dois euros e trinta e nove cêntimos que acrescido dos encargos sociais custaria à farmácia nove mil quatrocentos e oitenta e sete euros e setenta e seis cêntimos.*
 12. *O resultado líquido da farmácia em 2015 foi de seis mil oitocentos e noventa e três euros e cinquenta e dois cêntimos.*
 13. *O resultado líquido da farmácia em 2014 foi de seis mil trezentos e cinquenta e quatro euros e nove cêntimos.*
 14. *A perspetiva para 2016 é que o resultado seja provavelmente negativo face às imparidades com crédito mal parado.*
 15. *A aceitação deste horário terá um custo que compromete o futuro financeiro da farmácia.*
- Está a sua entidade patronal, disposta a tentar encontrar uma solução, que permita tentar encontrar uma solução para a sua pretensão, sem*

contudo por em causa a viabilidade da Farmácia e, conseqüentemente os postos de trabalho existentes.

Informa-se que nos termos legais tem um prazo de cinco dias para responder a esta decisão de intenção de recusa, e que passado esse prazo, será enviado o presente processo para a entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. ”

- 1.4. A trabalhadora, em 02.11.2016, veio reiterar o seu pedido, informando que não aceita os argumentos apresentados pela entidade empregadora.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

“1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

- 2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e dos pais trabalhadores 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 atividade profissional com a vida familiar.”*

- 2.3. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito do/a

trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.3.1. Para que o/a trabalhador/a 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 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”.

2.3.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.3.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subseqüentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.4. Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no 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”.

2.4.1. 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;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.4.2. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá 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.

2.5. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT.

Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da

amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

- 2.6.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitarem um horário que lhes permita exercerem as responsabilidades familiares, e promovendo a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios, em cumprimento dos deveres que decorrem dos artigos 127.º, n.º 3 e 212.º, n.º 1, alínea b), ambos do Código do Trabalho.
- 2.7.** No caso em análise, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um horário flexível, a realizar em dias úteis de segunda a sexta, das 9h às 13h e das 14h às 18h, com período para intervalo de descanso de uma hora, das 13h às 14h.
- 2.8.** Dos fundamentos invocados pela entidade empregadora na intenção de recusa, não foram indicados quantos/as trabalhadores/as são necessários em cada horário, de maneira a demonstrar que a concessão do requerido implica períodos a descoberto em que não exista o número mínimo de trabalhadores/as que garantam o funcionamento do serviço ao qual está afeta a trabalhadora requerente.
- 2.9.** Nestes termos, dos motivos alegados pela entidade empregadora, transcritos no presente parecer, apesar de indiciarem, não resultam

exigências imperiosas do seu funcionamento, visto que não é demonstrado objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse mesmo funcionamento, uma vez que não são concretizados os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora requerente.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., 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 ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 23.11.2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

PORTUGAL (CCP), DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).