

PARECER N.º 52/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio à 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 235 – FH/2012

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 5.03.2012, do administrador executivo do HOSPITAL..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., farmacêutica.

1.1.1. O pedido apresentado pela trabalhadora, em 9.02.2012, é formulado nos termos que se transcrevem:

“..., funcionária com o número mecanográfico ..., com a categoria de Técnica Superior, a desempenhar funções somente neste Hospital, como Farmacêutica, na sequência da Vossa resposta, efetuada a 24-11-2011, ao pedido de horário flexível (por mim entregue a 25-10-2011), vem reiterar o pedido de autorização para exercer as suas funções no regime de horário flexível, conforme o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho (Lei 7/2009 de 12 de fevereiro), nos seguintes termos:

1 — Conforme já anteriormente exposto, a requerente tem um enquadramento familiar com contornos muito particulares, tendo em conta que adotou uma criança fora do território nacional (...);



2 — *Como poderá ser facilmente percecionado por V. Exas. o referido contexto implica um acompanhamento reforçado da filha da requerente, tendo em conta a sua idade (7 anos), a constante insegurança que advém da necessidade de adaptação a uma nova língua, hábitos, costumes, cultura, clima, alimentação e sentimento de deslocação do seu meio ambiente;*

3 — *Como seguramente perceberão, a necessidade de acompanhamento parental que a ajude na sua integração socioeducativa assume contornos de inquestionável essencialidade. Foi aliás nesse sentido que se pronunciaram a equipa de adoções do Centro Distrital de ... da Segurança Social, bem como a Pediatra Dra. ..., (declarações anteriormente já entregues);*

4 — *Acresce a esta situação o facto da filha da requerente ser portadora de uma deficiência visual que exige um acompanhamento mais próximo, conforme declaração e parecer médico anteriormente entregues, da autoria do Prof. Dr. ... e da Dra. ...;*

5 — *A requerente sempre exerceu as suas funções com zelo e profissionalismo mostrando total disponibilidade para responder perante todos os desafios que lhe foram colocados no sentido de melhorar a resposta do serviço;*

6 — *A requerente lembra a V. Exas. que no âmbito de uma política empresarial socialmente responsável, o ..., tem vindo a deferir pedidos semelhantes, inclusivamente após o seu pedido anteriormente entregue, não existindo assim, no seu entender, qualquer razão para ser negativamente discriminada, o que consubstanciaria uma inexplicável situação de iniquidade.*

Desta forma, a requerente, em resposta aos pontos 1, 2 e 3, do Vosso ofício n.º13855 de 24/11/2011, e no cumprimento dos pressupostos legais, vem requerer a autorização para prestar o seu trabalho, a partir de 01 de março de 2012, no regime referido no disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho (conforme o disposto no n.º 1, no n.º 2 e no n.º 3 do artigo 56.º do CT e na alínea a) do n.º 1 do



artigo 57.º do mesmo), com a seguinte configuração:

- 7 Horas de trabalho diárias, repartidas por dois períodos, com uma hora de almoço das 12:00h às 13:00h ou das 13:00h às 14:00h;*
- Início do período de trabalho às 09:00h e a saída às 17:00h;*
- Não efetuar o serviço de rotatividade de saída às 18h.*
- Nem qualquer outro horário após as 17:00h, a não ser no serviço de prevenção.*

Conhecendo as reais necessidades do serviço a que está afeta, mais informa que pretende continuar a efetuar o serviço de prevenção, regime de rotatividade, conforme autorizado no Vosso ofício n.º 13855 de 24/11/2011.

A requerente coloca-se à inteira disposição de V. Exas. e do DRH para qualquer esclarecimento adicional que entendam necessário, aguardando uma resposta urgente e por escrito.”

1.1.2. Da intenção de recusa, recebida pela trabalhadora em 28.02.2012, constam os seguintes argumentos:

“Sobre o assunto mencionado em epígrafe, e tendo em consideração o ponto 3.2. do parecer n.º 226/CITE/2011, informamos que com base nos fundamentos abaixo referidos, decide-se dar provimento ao seu requerimento, definindo-se o seguinte horário flexível, elaborado nos termos dos n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, a praticar semanalmente e em rotação:

Horário 1 9h — 12h e 13h — 17h com as seguintes plataformas fixas 9h-11h e 15,30h — 17h

Horário 2 10h — 13h e 14h — 18h com as seguintes plataformas fixas 11h—13h e 16,30-18h

Fundamentação:

1. Por deliberação do Conselho de Administração de 17-01-2007 o horário de funcionamento dos Serviços Farmacêuticos é das 9 horas às 18 horas.

Nesta data os Serviços Farmacêuticos dispunham de 6 Técnicos Superiores da área de farmácia, numero que ainda se mantém;

2. Para cumprir este horário de funcionamento o Conselho de Administração



aprovou também dois horários desfasados, que alternavam semanalmente pelos técnicos existentes:

- 9h às 17h com o intervalo de 1 hora para almoço

- 10h às 18h com o intervalo de 1 hora para almoço

3. Em 25-03-2008 a Técnica Superior ..., foi autorizada a praticar jornada contínua, por razões familiares;

4. Em 06-03-2009, foi o Técnico Superior ..., autorizado a fazer horário flexível, ao abrigo da lei da parentalidade;

5. Em 04/01/2012, e no seguimento de parecer do CITE, foi a Técnica Superior ..., autorizada a praticar horário flexível, ao abrigo da lei da parentalidade;

6. Os Técnicos Superiores, mencionados no ponto 3, 4, e 5, escolheram no âmbito das respetivas autorizações as 17 horas para termo do período normal de trabalho diário;

7. Restam 3 Técnicos Superiores, sendo que um é a Diretora do Serviço, cujo conteúdo funcional e responsabilidades diverge dos outros técnicos, sendo frequentemente requisitada pelo Conselho de Administração para reuniões, sessões negociais, Concursos de medicamentos, etc;

8. Dos 2 Técnicos que subsistem, um é a Dra. ..., ora requerente e que escolheu também para termo do período normal de trabalho diário as 17 horas. Resta assim um técnico para assegurar o trabalho até às 18h, ..., que para além de assegurar o trabalho normal, é delegada de Farmacovigilância e pertence à equipa de gestão de risco do Hospital, funções que pela sua natureza implicam, por vezes, ausência do serviço que compreendem o período das 17 às 18h. Temos que referir também que esta técnica tem direito a férias, e a ausentar-se do serviço sempre que o necessite por motivo justificado;

Esclarecemos, que poderá, apresentar por escrito, apreciação ao conteúdo do presente ofício, nos termos do n.º 4 do art.º 57.º do Código do trabalho, no prazo de 5 dias a contar da sua receção.”

1.1.3. A trabalhadora apresentou apreciação do fundamento da intenção de recusa, em 29.02.2012, nos termos que se transcrevem:



“... funcionária com o número mecanográfico ..., com a categoria de Técnica Superior, a desempenhar funções somente neste Hospital, como Farmacêutica, na sequência da Vossa resposta, rececionada a 28-02-2012, relativa ao pedido de horário flexível (entregue a 09-02-2012), vem por este meio responder e reiterar o pedido de autorização para exercer as suas funções no regime de horário flexível, conforme o disposto no art. 56.º do Código do Trabalho (Lei 7/2009 de 12 de fevereiro), e apenas nos termos apresentados no pedido anterior e que mais à frente se reiteram.

Nesta última resposta por V. Exas. apresentada, à minha pretensão que está em conformidade com a Lei vigente, é-me transmitido que o meu pedido é “deferido”, quando na realidade o que me é “deferido” é exatamente o mesmo horário que sempre efetuei e que atualmente me encontro a realizar. Desta forma, o Vosso “deferimento” aparece revestido do termo “pedido deferido”, a meu ver e em primeira instância, para que os recursos humanos não se vejam legalmente obrigados a enviar ao CITE uma cópia do mesmo, e em segunda instância, para, aparentemente, querer justificar o que não tem justificação possível, ou seja, que os colegas que têm autorização de realização de horários diferentes, as mesmas lhes foram deferidas em anos anteriores, o que, claro está, não transparece qualquer coerência, nem se coaduna com o disposto nos n.ºs 1 e 2 do art. 23.º da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro.

A situação criada por V. Exas., no tratamento diferenciado relativo à minha pessoa e ao horário por mim realizado em comparação com os restantes colegas, viola também claramente o disposto na alínea c) do n.º 1 e o disposto no n.º 3 do art. 127.º, bem como ainda o disposto na alínea b) do n.º 2 do art. 212.º da mesma Lei.

É de lamentar a interpretação errada, por parte dos serviços competentes, relativamente ao meu pedido de horário flexível, já que o suposto “deferimento” de horário flexível, proposto em dois horários alternados, apenas se diferencia do



horário que atualmente efetuo, na questão da utilização da flexibilidade do horário, em horas que, claramente, em nada iriam de encontro ao apoio necessário e documentado, que devo prestar à minha filha, já que nessas referidas horas a mesma se encontra em período escolar. Assim, tanto no “horário 1” como no “horário 2” propostos, as “plataformas” fixas dos mesmos, por V. Exas. impostas, continuam a não permitir o acompanhamento que dá sentido ao meu requerimento de horário flexível. Ora se a minha filha se encontra em período escolar entre as 09:00h e as 16:00h, como poderá o horário por V. Exas. “deferido”, ir assim de encontro à necessidade de acompanhamento da minha filha (relembro mais uma vez que este é documentado e aconselhado não só pelos médicos que acompanham a minha filha como também pela Segurança Social)?

Desta forma, passo a reiterar a minha solicitação de autorização de horário flexível, nos termos que seguidamente apresento:

1 — Conforme já anteriormente exposto, a requerente tem um enquadramento familiar com contornos muito particulares, tendo em conta que adotou uma criança fora do território nacional (...);

2 — Como poderá ser facilmente percecionado por V. Exas., o referido contexto implica um acompanhamento reforçado da filha da requerente, tendo em conta a sua idade (7 anos), a constante insegurança que advém da necessidade de adaptação a uma nova língua, hábitos, costumes, cultura, clima, alimentação e sentimento de deslocação do seu meio ambiente;

3 — Como seguramente perceberão, a necessidade de acompanhamento parental que a ajude na sua integração socioeducativa assume contornos de inquestionável essencialidade. Foi aliás nesse sentido que se pronunciaram a equipa de adoções do Centro Distrital de ... da Segurança Social, bem como a Pediatra Dra. ..., (declarações anteriormente já entregues);



4 — Acresce a esta situação o facto da filha da requerente ser portadora de uma deficiência visual que exige um acompanhamento mais próximo, conforme declaração e parecer médico anteriormente entregues, da autoria do Prof. Dr. ... e da Dra.;

5 — A requerente sempre exerceu as suas funções com zelo e profissionalismo mostrando total disponibilidade para responder perante todos os desafios que lhe foram colocados, no sentido de melhorar a resposta do serviço;

6 — A requerente sempre demonstrou abertura e disponibilidade para articulação com a Diretora do Serviço Farmacêutico que, até à data, nunca se mostrou disponível para dialogar ou acordar qualquer solução, de mútuo acordo, relativa à presente solicitação de autorização de horário flexível;

7 — A requerente relembra a V. Exas., mais uma vez, que no âmbito de uma política empresarial socialmente responsável, o ..., incorre numa situação de discriminação negativa da requerente, relativamente aos seus colegas, que são atualmente sete profissionais farmacêuticos e não 6, contrariamente ao indicado na última resposta de V. Exas., o que consubstancia uma inexplicável situação de iniquidade;

8 — A requerente lembra a V. Exas. que, em resposta aos pontos 7 e 8, do Vosso ofício n.º 03015 de 28/02/2012, os Técnicos Superiores restantes são atualmente quatro e não três como é referido, já que foi recentemente contratado um novo elemento;

9 — Por todas as razões já apresentadas, não faz qualquer sentido óbvio, a fundamentação por V. Exas. apresentada, nos pontos constantes do ofício referido, servindo estes apenas para vincar e objetivar a violação dos pressupostos, dispostos nos n.ºs 1 e 2 do art. 23.º da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro, bem como ainda os dispostos na alínea c) do n.º 1 e os dispostos no n.º 3 do art. 127.º e ainda os dispostos na alínea b) do n.º 2 do art. 212.º da mesma Lei.



Assim, a requerente, em resposta ao Vosso ofício n.º 03015 de 28/02/2012 e no cumprimento dos pressupostos legais, vem novamente requerer a autorização para prestar o seu trabalho, desta feita a partir de 01 de abril de 2012, no regime referido no disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho (conforme o disposto no n.º 1, no n.º 2 e no n.º 3 do artigo 56.º do CT e na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do mesmo), com a seguinte configuração:

- 7 Horas de trabalho diárias, repartidas por dois períodos, com uma hora de almoço;

- Início do período de trabalho às 09:00h e a saída às 17:00h;

- Não efetuar o serviço de rotatividade de saída às 18h.

Conhecendo as reais necessidades do serviço a que está afeta, mais informa que pretende continuar a efetuar o serviço de prevenção, rotativo entre os vários colegas, no regime de rotatividade de uma semana de prevenção por mês, conforme autorizado no Vosso ofício n.º 13855 de 24/11/2011.

A requerente coloca-se ainda à inteira disposição de V. Exas. e do DRH para qualquer esclarecimento adicional que entendam necessário, aguardando uma resposta urgente e por escrito.

A requerente chama também a atenção de que, embora o seu pedido seja exequível e decorrente da legislação em vigor, o mesmo é, acima de tudo, um direito de uma criança a ser acompanhada pela mãe.”

1.2. Em 12.01.2012, a CITE recebeu exposição da trabalhadora requerente relativamente aos seus anteriores e atual pedidos de horário de trabalho, e dos quais decorre o seguinte:

a) O primeiro pedido formulado, datado de 12.09.2011, solicita a atribuição de um horário de sete horas diárias, sem intervalo de descanso;

b) O segundo pedido formulado, entregue em 25.10.2011, solicita a atribuição de

um horário flexível de 7 h/dia, com um intervalo de descanso de uma hora, a ser elaborado entre as 8.30h e as 16.30h, sendo que o horário de funcionamento do serviço onde presta a sua atividade funciona entre as 9.00h e as 18.00h;

c) O terceiro pedido formulado, entregue em 9.02.2012, é objeto do presente parecer.

1.3. São juntos ao processo os seguintes elementos:

- Nota Informativa n.º 373, de 27.02.2012, da Diretora dos Serviços Farmacêuticos e despacho manuscrito do Administrador Executivo, de 27.02.2012;
- Nota Informativa n.º 277, de 10.02.2012, da Diretora do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, e despacho manuscrito da responsável do serviço farmacêutico;
- Ofício dirigido à trabalhadora requerente em 24.11.2011;
- Extrato do pedido da trabalhadora, de 25.10.2011;
- Relatório do médico oftalmologista, de 6.09.2011;
- Relatório da médica pediatra, de 9.09.2011;
- Declaração do Centro Distrital de ... do Instituto da Segurança Social, de 1.09.2011.

1.4. Em 9.03.2012, após solicitação da CITE, a entidade empregadora remeteu a esta Comissão o quadro de pessoal do serviço farmacêutico do hospital ..., respetivas categorias profissionais, funções de cada técnico, horário praticado, e cópia dos contratos de trabalho da trabalhadora requerente, da técnica superior recentemente contratada, e da trabalhadora ...

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 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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

O enunciado regime de horário de trabalho é, igualmente, aplicável aos trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas, por remissão do artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro.

2.3.1. O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração em como o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

2.3.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode 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 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 subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

2.3.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

2.4. Assim, entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56º do Código do Trabalho, o direito concedido aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado 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.

2.4.1. Neste regime de trabalho, o trabalhador poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o

¹ Vide artigo 57º, n.º 7 do Código do Trabalho.

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 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 Código do Trabalho, como melhor desenvolvido no ponto 2.4. do parecer.

Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

No caso em apreço, considerando uma prestação diária de trabalho de 7.00h, tais períodos corresponderiam a uma amplitude de 2.20h cada, que podem ser reduzidos, na medida do necessário, para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do serviço, ou seja, entre as 9.00h e as 18.00h.

- 2.6.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos trabalhadores, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 2.7.** De acordo com a informação prestada no despacho da responsável do serviço farmacêutico, desde 2007 o serviço farmacêutico funciona das 9.00h às 18.00h, em dois horários: 9.00h-17.00h e 10.00h-18.00h, cuja rotatividade entre os técnicos



superiores afetos ao serviço é semanal.

Não obstante, em 2008 foi atribuído um horário de jornada continua a uma das técnicas superiores, por razões familiares, e em 2009 foi atribuído um horário flexível a outro técnico superior do mesmo serviço ao abrigo da lei da parentalidade.

Igualmente, e após parecer desfavorável à recusa emitido pela CITE em 22.12.2011, mais uma técnica superior goza do regime de horário flexível em virtude das suas responsabilidades familiares.

- 2.8.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente pretende que lhe seja atribuído um horário flexível que lhe permita iniciar a sua atividade às 9.00h e terminá-la às 17.00h, sem efetuar o serviço de rotatividade com saída às 18.00h, e mantendo o serviço de prevenção com a duração de uma semana por mês, para, desta forma, poder acompanhar a sua filha adotiva de 7 anos de idade que necessita de apoio para a sua integração na nova família e em novo país.
- 2.9.** Como fundamento da intenção de recusa a entidade empregadora alega, sucintamente, o seguinte:
- A aceitação do requerido implica o cumprimento de dois horários, “*a praticar semanalmente e em rotação*”: Horário 1 das 9.00h às 12.00h e das 13.00h às 17.00h com plataformas fixas das 9.00h às 11.00h e das 15.30h às 17.00h; Horário 2 das 10.00h às 13.00h e das 14.00h às 18.00h, com plataformas fixas das 11.00h às 13.00h e das 16.30h às 18.00h;
 - O serviço dispõe de seis técnicos superiores, uma das quais é diretora de serviço, com conteúdo funcional e responsabilidades divergentes dos restantes técnicos, e mais um técnico superior, recentemente contratado, para a execução de objetivos concretos e que não pode assegurar o funcionamento do serviço;
 - Três dos seis técnicos gozam de horários especiais com termo às 17.00h;
 - A diretora de serviço é frequentemente requisitada para reuniões, sessões negociais, concursos de medicamentos, etc.;
 - A técnica superior que não goza de horário especial é delegada de



farmacovigilância e pertence à equipa de gestão de risco do Hospital, o que implica, por vezes, ausências ao serviço no período das 17.00h às 18.00h, e tem direito a férias e a faltas justificadas.

2.10. Em apreciação à recusa a trabalhadora argumenta, sucintamente, que os horários propostos traduzem-se no que já lhe é atualmente aplicável e que os períodos flexíveis não lhe permitem acompanhar a filha, desvirtuando, desta forma, a razão do seu pedido. A trabalhadora alega a existência de tratamento desigual dos trabalhadores afetos ao serviço farmacêutico porquanto três, por motivos idênticos, já gozam do direito que agora requer.

2.11. Na verdade, analisada a documentação junta ao processo conclui-se o seguinte:

- a) O serviço farmacêutico dispõe de sete farmacêuticos, dos quais uma é diretora de serviço, quatro são técnicos superiores e dois são técnicos superiores de saúde;
- b) A diretora de serviço pratica o horário 9.00h/17.00h, uma técnica superior de saúde pratica o horário 9.00h/16.00h, e um técnico superior de saúde pratica o horário 8.30h/17.00h;
- c) Das quatro técnicas superiores, uma pratica o horário 9.00h/17.00h;
- d) Dos contratos individuais de trabalho juntos ao processo e referentes à trabalhadora requerente, à trabalhadora ... e à trabalhadora recentemente contratada, todas sem atribuição de horário especial, resulta que as três trabalhadoras foram contratadas para desempenhar funções de técnica superior com as seguintes especificações contratuais: Trabalhadora requente: “(...) *conceber adotar e ou aplicar métodos e processos técnico-ciêntíficos, elaborando estudos, iniciar ou desenvolver projetos e emitir pareceres, tendo em vista a tomada de decisão no serviço/área de Farmácia (...)*”; trabalhadora ..., “ (...) *prestação da assistência medicamentosa ao doente, desenvolvendo para o efeito atividades de caráter técnico e científico relacionadas com a terapêutica e sua eficácia, a utilização do medicamento e as suas implicações no doente, informação e educação sanitária.*”; trabalhadora recentemente

contratada: “(...) *Técnico Superior de Farmácia, no Serviço Farmacêutico (...)*”;

e) A cada técnico superior estão atribuídas funções próprias, que podem ser idênticas a todos eles ou específicas de cada um.

2.12. Mencione-se, com especial relevância, no caso em análise, que recentemente a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença parental que revoga a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, alertou por um lado, no Considerando 12, para a necessidade de “*tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres*”, e por outro lado, no Considerando 21, para o facto de “*o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilitar aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.*”.

De referir que nos termos do artigo 44.º do Código do Trabalho, em caso de adopção o candidato a adoptante tem direito à licença parental inicial referida nos n.ºs 1 ou 2 do artigo 40.º, e que de acordo com o 64.º do mesmo diploma, sobre extensão de direitos atribuídos a progenitores, o adoptante, o tutor ou a pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor beneficia do direito a prestar a sua actividade em regime de horário flexível, ou tempo parcial.

No âmbito da legislação nacional (Código do Trabalho de 2009), igualmente aplicável aos trabalhadores em funções públicas, de acordo com o artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, é já um dever do empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, de acordo com o n.º 3 do artigo 127.º, e elaborar horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

2.13. O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em www.dgsi.pt, a propósito da eventual existência de colisão



de direitos quando duas ou várias trabalhadoras apresentam necessidades decorrentes da sua condição de mães veio clarificar o seguinte: “*Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho², a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário.*”.

2.14. Face ao exposto conclui-se o seguinte:

2.15. Os motivos principais que justificam a intenção de recusa da entidade empregadora são, por um lado, ter quatro dos sete técnicos superiores a praticar horário de trabalho rígido com termo, no máximo às 17.00h, como é o caso da diretora de serviço e de mais três técnicos superiores, dois ao abrigo da proteção da parentalidade e uma por motivos familiares, e por outro, ter sido colocada à disposição da trabalhadora a prática de um horário, enquadrado pelo empregador no artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.16. Importa, por isso, clarificar que, de acordo com o desenvolvido nos pontos 2.4., 2.4.1., 2.5. e 2.6. do parecer, está em causa o direito a prestar trabalho em regime de horário flexível, para acompanhamento de filho até aos 12 anos de idade, que se traduz na possibilidade do trabalhador gerir os períodos de início e termo da prestação de trabalho diário, e não a atribuição de horários rígidos.

Neste sentido, é, por isso, inequívoco que a elaboração do horário flexível, que incumbe à entidade empregadora, deve respeitar uma amplitude, no caso, entre as 9.00h e as 18.00h (horário de funcionamento do serviço farmacêutico) e deve

² Atual artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

permitir aos trabalhadores que dele usufruam, a compensação, caso se verifique essa necessidade.

2.17. Assim, é de realçar, no caso em análise, por um lado, que a previsão legal estabelecida no artigo 56.º do Código do Trabalho não enquadra situações de atribuição de horários rígidos, o que não impede o/a trabalhador/a de optar por entrar e sair todos os dias à mesma hora, o que, no entanto, não permite a sua configuração como horário rígido, e por outro, que o horário flexível proposto pela entidade empregadora à trabalhadora requerente, não se enquadra, igualmente, nessa previsão legal, uma vez que impede a flexibilidade no início e termo do período normal de trabalho diário.

2.18. Assim, no caso em concreto, os fundamentos apresentados pelo Hospital ..., não são passíveis de ser enquadrados como configurando uma situação de exceção, pois:

- a) Não resulta inequívoco que as funções da trabalhadora requerente tenham de ser exercidas em horário rígido, tal como determinado pelo serviço: 9.00h/17.00h ou 10.00h/18.00h, ou que as mesmas não possam ser asseguradas pelos outros técnicos superiores a quem é aplicável o mesmo horário;
- b) Estando em conflito a prestação de trabalho entre as 17.00h e as 18.00h não foram alegados motivos que inequivocamente determinem a inviabilidade do funcionamento do serviço farmacêutico, porquanto, em rigor, os horários flexíveis atribuídos ou a atribuir devem contemplar a possibilidade de prestação de trabalho até às 18.00h e devem os trabalhadores cumprir os deveres profissionais a que estão obrigados, independentemente, do regime de horário de trabalho de que usufruam.

2.19. Face ao exposto, e como tem sido recorrentemente recomendado por esta Comissão, as entidades empregadoras devem promover a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, nos termos legais, de modo a facilitar aos trabalhadores o cumprimento das suas responsabilidades familiares, sem embargo



de estes deverem cumprir os deveres contratuais a que estão obrigados, considerando-se, ainda, que em caso de conflito de direitos de valor idêntico, todos deverão ceder na medida do necessário para que possam exercer os seus direitos equitativamente.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto não foram invocados motivos inequívocos relacionados com necessidades do serviço que determinem a prática de horários rígidos.

- 3.2.** Recomendar ao Hospital ... que elabore, como é seu dever, o horário flexível da trabalhadora, nos termos por si requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e no caso de conflito de direitos, de idêntico valor, que distribua equitativamente por todos os trabalhadores o dever de garantirem o funcionamento do serviço a que estão afetos e que justificou a sua contratação.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 29 DE MARÇO DE 2012**