



## RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 193/CITE/2011

**Assunto:** Resposta à Reclamação do Parecer n.º 193/CITE/2011: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do disposto no 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 897 – FH/2011

### I – OBJETO

1.1. Em 22.12.2011, a CITE recebeu do Conselho de Administração do Centro Hospitalar do ..., EPE, através de mandatária para o efeito constituída, ... a presente reclamação, ordenando a revogação/modificação da deliberação expressa no Parecer n.º 193/CITE/2011, substituindo-a por outra que confirme a decisão de indeferimento proferida pelo Centro Hospitalar ...

1.2. O Parecer foi aprovado, por unanimidade, dos membros presentes na reunião de 09.12.2011 como se transcreve:

*... 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, plasmados nas Directivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que devem ser concretizadas, por parte das entidades empregadoras, pela adopção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação com os e as trabalhadoras com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT. Por esta razão a lei exige que o empregador apenas recuse estes pedidos 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 fazer menções genéricas como fez o Conselho de Administração ao mencionar a*



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

*complexidade de funcionamento da Instituição, sem a concretizar, ou em que medida o funcionamento do Serviço 24 horas/dia, todo o ano, poderia ser prejudicado com a execução pela trabalhadora do horário dentro dos limites requeridos ...*

*2.4. Nestas circunstâncias, não nos parece despidendo concluir, que a deliberação do Centro Hospitalar do ..., EPE, não pode configurar fundamento que justifique a recusa do pedido, na medida em que não só não concretiza quaisquer razões em concreto como também não demonstra como o horário poderia prejudicar o funcionamento de serviço.*

*2.5. De realçar que o Serviço de Pessoal, na informação de 14.09.2011, fez menção expressa do teor da legislação aplicável bem como do procedimento legal a seguir. Também não resulta claro que a trabalhadora tenha tido conhecimento dos termos do indeferimento do Conselho de Administração, facto que pode ter contribuído para que aquela não tivesse apresentado a apreciação, nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 57.º do CT.*

### **III – EM CONCLUSÃO**

*3.1. Na sequência do exposto, a CITE delibera opor-se ao indeferimento produzido pelo Centro Hospitalar do ..., EPE, por consubstanciar recusa do pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora, ..., enfermeira graduada da Unidade Hospitalar de ..., nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.*

*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.*

**1.3.** A entidade empregadora foi notificada do Parecer no dia 11.11.2011 e no dia 5 de dezembro dirigiu-se à CITE:

**1.3.1. ... RECLAMAÇÃO** nos termos e pelos fundamentos seguintes:

... 1.º

*É fundamento da deliberação do Conselho de Administração do Centro Hospitalar do ..., EPE de 26.09.2011, a complexidade do funcionamento desta instituição Hospitalar, em horário contínuo (24 horas/dia durante todo o ano).*

2.º



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

*Baseia-se tal deliberação em parecer fundamentado da Coordenadora do Serviço de Saúde Ocupacional de 15.09.2021, que, por economia processual, aqui se dá por integralmente reproduzido, para os devidos efeitos legais.*

3.º

*É, ainda, fundamento a existência de demais funcionários do mesmo Serviço que pretendem a modalidade de horário flexível.*

4.º

*Consubstanciam tais factos, fundamento legal para a recusa da pretensão de atribuição de horário flexível à funcionária Enf. ..., por **exigências imperiosas do funcionamento da empresa.***”

5.º

*Urge antes de mais relatar os factos precedentes ao pedido de horário flexível causa do presente processo.*

6.º

*Ao tempo, – Setembro de 2011 – carecia o Serviço de Medicina de um elemento de Enfermagem.*

7.º

*Foi, então, deliberado a transferência da Enfermeira ... do Serviço de Consulta Externa para o referido Serviço de Medicina.*

*Sensível à situação pessoal da mesma, por anterior história de Tuberculose Pulmonar, coordenaram-se os Serviços de Ortopedia e de Medicina, no sentido de a requerente integrar o Serviço de Ortopedia e um outro profissional deste Serviço integrar o Serviço de Medicina.*

9.º

*Tal mostrou-se possível atendendo à compreensão da Enfermeira ... – então Enfermeira no Serviço de Ortopedia – que, não obstante, com alguma tristeza aceitou a sua transferência do Serviço de Ortopedia para o Serviço de Medicina.*

*Ora,*

10.º

*O Serviço de Ortopedia (Internamento) tem uma equipa de enfermagem composta por 18 enfermeiros, sendo um deles a enfermeira responsável e outro a enfermeira especialista em enfermagem de reabilitação, com horário de trabalho fixo (parte da manhã).*



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

11.º

*Dos restantes 16 elementos, um encontra-se, desde 01.02.2011 em situação de baixa médica, por tempo prolongado, outro em regime de Licença de Maternidade desde 30.05.2011.*

12.º

*Restam 14 elementos que asseguram o roulement mensal: M-M-T-N-D-F ( M = 8H à 15H; T - 14:30H às 21:00H; N- 21:30H às 8:30H)*

13.º

*São assim, assegurados os turnos e as diferentes necessidades do Serviço, durante as 365 noites do ano (2 elementos por noite = 730 noites efectivas)*

14.º

*Segundo este planeamento, cada um destes elementos efectuará 1 noite por semana.*

15.º

*Assim não acontece, em virtude do planeamento das férias dos referidos profissionais, que permite que todos os meses, alguns dos elementos goze o seu direito a férias.*

16.º

*Acresce que, o horário e planeamento de férias tem em conta o facto de todos os 14 profissionais, cuja maioria são mulheres, terem filhos em idade escolar e a maioria (09) com filhos menores de idade e visam evitar sobrecarga de trabalho para os demais elementos quer no período nocturno, quer vespertino.*

Ora,

17.º

*A atribuição do regime do horário flexível pretendido implicaria, a alteração do roulement M-N-T-N-D-F ( M = 8 H às 15H; T - 14:30H às 21:30H; N= 21:00H às 8:30H) e que os restante elementos sejam obrigados a “fazer mais tardes e noites”;*

*Isto porque,*

18.º

*são em número de 4 os elementos que fazem o turno da manhã, estando um elemento em horário de amamentação (que faz preferencialmente manhãs, dado que a entrada ao serviço mais tarde não prejudica tanto a dinâmica deste, uma vez que são 04 elementos de manhã e apenas 2 de tarde)*



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

19.º

*sendo o horário requerido das 8h às 20h, equivale que a requerente não possa prestar trabalho em todas as tardes, o que acarreta que o Serviço tenha 2 elementos, com horário matinal, exclusivamente,*

20.º

*obrigando os demais profissionais, para além dos turnos que lhe cabem, a efectuar 2 turnos da manhã, 2 turnos de tarde e 2 turnos de noite.*

21.º

*Ora, tal situação “perturbará o ambiente de trabalho e organização do serviço, impossibilitando o seu normal funcionamento e provocando sobrecarga horária nos demais funcionários, o que constitui fonte de stress no trabalho e potencia a ocorrência de erros técnicos graves, susceptíveis de pôem em risco a saúde dos próprios e de terceiros (doentes)”, como aliás, vem referido na avaliação/parecer realizada pela Coordenadora do Serviço Ocupacional — Dra. ..., referido supra. De facto,*

22.º

*a sobrecarga de trabalho que acarreta a situação de horário flexível pretendido pela requerente nos demais profissionais acarreta queixas médicas que, aliás, têm sido uma constante, com o conseqüente absentismo, e a inerente diminuição de profissionais que, de todo, põem em risco o funcionamento do serviço, por falta de funcionários no activo.*

23.º

*Perante este quadro e no prosseguimento da sua política de, sempre, tentar conjugar os horários de trabalho às necessidades dos trabalhadores, o ..., EPE, através da Enfermeira Responsável do Serviço de Ortopedia, concedeu à requerente autorização para efectuar troca de turnos com os demais colegas,*

24.º

*a serem efectuadas no momento da elaboração dos horários mensais.*

25.º

*Mostraram-se os demais elementos disponíveis, sempre que possível, a efectuar troca de turnos com a requerente, por forma a que esta ficasse com o maior número possível de turnos de dia, evitando os turnos da noite, nomeadamente à Sexta-feira e ao Sábado.*



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

26.º

*Tal facto foi transmitido à requerente, excepcionando a possibilidade do turno da noite de Sábado, porque implica um acréscimo remuneratório, e, por isso, é equitativamente distribuído por toda a equipa.*

27.º

*Foi, ainda, a requerente informada da existência no Serviço de Ortopedia de uma folha de registo onde todos os profissionais apontam as suas preferências/indisponibilidades de horário, em cada mês.*

28.º

*Tais preferências, salvaguardando e conjugando com os interesses do Serviço, são atendidas, aquando da planificação do horário mensal.*

29.º

*Reitere-se que, deferir o pedido formulado prejudica o funcionamento do Serviço, na formulação de horários e de turnos e sobrecarga de trabalho sobre os demais profissionais, com enorme risco para a saúde dos doentes e terceiros, cria situações de desigualdade de tratamento, pois que, como se referiu, a maioria dos profissionais do serviço (09) encontram-se em situação familiar idêntica à da requerente.*

30.º

*Na deliberação em causa, o Conselho de Administração do ..., EPE tomou em consideração as necessidades do Serviço, a situação familiar da requerente e que a mesma é transversal a todos os demais profissionais do Serviço.*

31.º

*Respeita a deliberação sobre a qual foi proferido Parecer sub reclamação o princípio da igualdade, da não discriminação em respeito pelo bom funcionamento do Serviço,*

32.º

*tendo, aliás, e como vem de referir supra, diligenciado no sentido de proporcionar à requerente condições de trabalho/horário por forma a favorecer a conciliação da actividade profissional da requerente com a sua vida familiar e pessoal.*

33.º



*Para melhor compreensão do funcionamento, necessidades do Serviço e de tudo quanto vem exposto, supra, juntam-se, a título exemplificativo, horários de trabalho relativos aos meses de Janeiro de 2011 e Outubro de 2011 — docs. n.ºs 1 e 2....*

- 1.4.** Porque tivemos conhecimento, informalmente, que a trabalhadora desconhecia esta fundamentação, solicitámos, via email, que se pronunciasse sobre os factos alegados pela entidade patronal, o que fez, primeiramente, em termos gerais mais em concreto o seguinte:

**1.4.1.** ... 1.º

*A complexidade dos horários, advinda da laboração contínua, é da natureza intrínseca da actividade hospitalar e transversal a todos os hospitais.*

2.º

*A informação recolhida pela Coordenadora do Serviço de Saúde Ocupacional não foi feita junto dos Serviços de Recursos Humanos da empresa ... foi recolhida junto do Departamento de Contabilidade/Financeira sem poderes para o acto.*

3.º

*A alegante desconhece em absoluto qualquer pedido ou intenção de outros profissionais do seu actual serviço, pretenderem a modalidade de horário flexível.*

4.º

*Mau era se o funcionamento da empresa pudesse ser posta em causa pelo facto de uma profissional, dum grupo de 400 profissionais de enfermagem, iniciar o horário flexível.*

5.º, 6.º, 7.º

*A sensibilidade foi induzida pela alegante evocando o seu passado de doença profissional.*

9.º

*Estranho o pedido de compreensão à referida enfermeira ..., contratada para prestação de serviço há 2 anos, e não ter sido adoptado o mesmo comportamento de compreensão para com a alegante, pese embora o facto da referida enfermeira ir praticar o mesmo horário e a alegante alterar profundamente o seu horário. Ou seja, simplesmente lhe comunicaram que ia ser transferida de serviço. A alegante*



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

*exercia a sua actividade na Instituição e no mesmo serviço há 10 anos com horário flexível e fazendo parte do quadro de profissionais.*

10.º

*Não é verdade que haja duas enfermeiras especialistas, aliás corroboradas na lista de enfermeiros identificados no horário enviado em anexo. Existe efectivamente uma enfermeira especialista que exerce funções de responsável de serviço e outros enfermeiros que têm uma especialidade de enfermagem.*

11.º

*Desconheço na lista do horário apresentado que haja alguém em Licença de Maternidade. Aliás a Licença de Maternidade tem a durabilidade máxima de 120 dias o que implica o seu fim no decorrer do mês de Outubro, o que se confirma no horário enviado pelo reclamante. Existe efectivamente uma enfermeira em Licença de Aleitamento, aliás confirmada no nº 18 da reclamação.*

12.º 13.º, 14.º e 15

*Nada a opor.*

16.º

*O facto de haver crianças em idade escolar não é motivo para alegar a flexibilidade. Importa associar a idade dos filhos. De sublinhar ainda que o facto de haver profissionais que abdicam dos seus direitos pontualmente, não invalida que outros o façam.*

*Uma referência particular ao facto do cônjuge da alegante fazer horário nocturno, que o impossibilita de exercer o seu poder paternal nessas horas.*

17.º e 18.º

*Existem tardes em que estão 3 elementos a trabalhar, nomeadamente quando ocorre cirurgia relacionada com o programa SIGIC.*

19.º

*..., sem riscos para os utentes e sem prejuízo para os colegas. (Anexo horário de Dezembro)*

20.º

*Pelo exposto no n.º 2 anterior não é verdade.*

21.º



*Não é verdade a sobrecarga de trabalho porque a enfermeira continua a ter um horário de 35 horas semanais. Por outro lado a fonte de stress nunca foi detectada pela alegante e o princípio funciona para todas as partes.*

22.º

*No serviço actualmente não existe qualquer tipo de absentismo. Os dados conhecidos sobre absentismo permitem afirmar que tem mais relação com a insatisfação das condições de trabalho e motivações do que com propriamente com a exigência do cumprimento dos direitos e garantias.*

23.º

*Não se compreende que se diga que é política do ... tentar conjugar os horários de trabalho às necessidades dos trabalhadores quando a alegante foi posta perante um facto consumado, transferência de serviço, sem ser ouvida ou achada.*

*Mas então alega-se que não há condições para o horário flexível e convida-se a alegante para efectuar, através das trocas, o horário pretendido?*

24.º

*Respondido no n.º 2 anterior.*

25.º

*Confirma-se efectivamente, que não é perceptível, no seio da equipa, algum mal-estar pelo facto da alegante fazer horário flexível ao disponibilizarem-se para fazerem os turnos nocturnos. Aliás, é perceptível, pelo alegante **o interesse de vários profissionais em fazerem noites por razões económicas e disponibilidade de horas diurnas.***

26.º, 27.º e 28.º

29.º

*Nada a dizer.*

29.º

*o facto de a sua actividade se processar por dois espaços separados. Assim tudo se questiona quando a discussão e análise desta situação se faz unicamente num dos locais do serviço de Ortopedia. Por outro lado o ... possui vários serviços de horário descontínuado que funcionam das 8h às 20 horas.*

30.º

*A situação da alegante não é em nada transversal à situação dos demais profissionais por razões evocadas já anteriormente em vários pontos.*



31.º, 32.º e 33.º

*Nada a opor.*

*Alegações Finais ...*

- 1.5.** No caso de parecer desfavorável à recusa, como a situação ora em análise, a CITE tem vindo a apreciar a reclamação das suas deliberações, nos termos artigos 158.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo, (CPA), permitindo aos interessados que se considerem lesados, suscitar a reanálise das mesmas, mediante invocação de incorreção, irregularidade ou ilegalidades, que, possam ter ocorrido no exercício das competências que lhe estão atribuídas.

## **II – ANÁLISE**

- 2.1.** O artigo 158.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA) concede aos particulares ... *o direito de solicitar a revogação ou modificação dos actos administrativos... com ... fundamento, em ilegalidade ou a inconveniência do acto administrativo impugnado, salvo disposição em contrário ...* nos termos do artigo 159.º sob a epígrafe *Fundamentos da impugnação ...* tendo a CITE entendido que, com base nestes preceitos legais, as entidades empregadoras e os trabalhadores podem apresentar reclamação das suas deliberações, como é o caso ora em análise.

- 2.2.** A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção 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 (...)”* .

E, o artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, *que visa assegurar a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no emprego*



*e na actividade profissional, determina: ... os Estados-Membros designam um ou mais órgãos para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo. Esses órgãos podem estar integrados em organismos com responsabilidade, a nível nacional, pela defesa dos direitos humanos ou pela salvaguarda dos direitos individuais ... sendo a CITE a entidade que tem por missão prosseguir o princípio da igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.*

**2.3.** Dispõe assim alínea c) do artigo 3.º, do Decreto Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, que estabelece a Lei Orgânica da CITE, como competência ... *emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos...* Assim sendo cabe à CITE a apreciação de pedidos apresentados pelas entidades empregadoras que tenham a intenção de recusar pedidos de horário de trabalho em regime de horário flexível dos trabalhadores e trabalhadoras, de acordo com os artigos 56.º e 57.º do CT. A CITE tem uma composição tripartida e equilátera, constituída por representantes do governo, representantes das associações sindicais e representantes das associações patronais, de acordo com o previsto no artigo 32.º daquele Diploma.

**2.4.** Na formação do ato administrativo agora posto em crise, o Parecer da CITE prossegue os princípios consignados na legislação anterior, da qual se destaca o artigo 57.º do CT:

*“(...) 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. (S.N.)

3 – No prazo de 20 dias contados a partir da receção 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 receção.

5 – Nos cinco dias subseqüentes 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.

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. (...).”

**2.5.** Uma das competências da CITE, como já se referiu, é a emissão de pareceres prévios no caso de intenção de recusa pela entidade empregadora de autorização de trabalho com flexibilidade de horário, quando requerido por trabalhadores com filhos menores de 12 anos, de acordo com o n.º 6 do artigo 57.º CT, em conjugação com o disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, tendo, o Parecer n.º 193/CITE/2011, sido aprovado por unanimidade dos membros da CITE presentes na reunião de 9.12.2011, em sentido desfavorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, ao tempo, requerido pela trabalhadora.



- 2.6.** Conforme resulta da reanálise do processo, "maxime" alegações da entidade empregadora e da trabalhadora, afigura-se-nos que o Parecer, que aqui se dá por reproduzido, não se encontra ferido de ilegalidade ou irregularidade que afete a validade do mesmo, uma vez que foi emitido com observância do disposto nos preceitos legais sobre a matéria, e, o Conselho de Administração do ..., continua a não demonstrar, suficientemente, ... *cuidado acrescido na justificação das situações que aponta, ao não concretizar objectiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas, não bastando para tal fazer menções genéricas como fez o Conselho de Administração ao mencionar a complexidade de funcionamento da Instituição, sem a concretizar, ou em que medida o funcionamento do Serviço 24 horas/dia, todo o ano, poderia ser prejudicado com a execução pela trabalhadora do horário dentro dos limites requeridos ...* como se conclui no Parecer agora objeto de reclamação, situação que se mantém, muito embora sejam agora apresentados horários de janeiro de 2011 e de dezembro de 2011 de um só Serviço (desconhecendo-se o critério de tal escolha) quando a trabalhadora ora em causa terá sido transferida num muito curto espaço de tempo e sem o seu acordo (a partir de setembro/outubro 2011).
- 2.7.** Também a entidade empregadora continua a não comprovar suficientemente quais os prejuízos, ou indícios destes, que terão ocorrido ou poderão vir a ocorrer, não bastando para tal fazer menções como se o horário requerido pela trabalhadora tivesse prejudicado: ... *o ambiente de trabalho e organização do serviço, impossibilitando o seu normal funcionamento e provocando sobrecarga horária nos demais funcionários ... acarreta queixas médicas ... ou ... fonte de stress no trabalho que potencia a ocorrência de erros técnicos graves, susceptíveis de porem em risco a saúde dos próprios e de terceiros (doentes) ...*

### III – DECISÃO

- 3.1.** Face ao exposto a CITE delibera considerar a presente reclamação improcedente por não terem sido invocados factos relevantes que ponham em causa a validade da deliberação de 09.12.2011, mantendo o Parecer n.º 193/CITE/2011.



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

**APROVADA POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 16 DE JANEIRO DE 2012**