

PARECER N.º 244/CITE/2017

Assunto: Processo n.º 626/FH/2017 - Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de 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.

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 13/04/2017, mediante e-mail, do Serviço de Gestão de Recursos Humanos do ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., detentora da categoria profissional de enfermeira, a exercer funções no Serviço de ..., 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 de fevereiro.

1.2. Por carta datada de 15/03/2017, recebida pela entidade empregadora neste dia, conforme registo de entrada no documento, a identificada trabalhadora apresentou o pedido, como se reproduz:

“(...) ..., enfermeira, número mecanográfico (...) a exercer funções nessa Instituição, vem expor e, do mesmo passo, requerer a V. Exa. o seguinte:

1. A Requerente tem a cargo uma filha menor — ..., de quatro anos de idade, que frequenta um Jardim de Infância, com horário entre as 08.00h e as 18.30h.

2. O outro progenitor, devido à sua atividade profissional, e por prestar serviço com horário indiferenciado, incluindo, por norma, fins-de-semana e feriados, não tem qualquer disponibilidade para fazer o acompanhamento diário de que a criança necessita.

3. A Requerente não tem qualquer suporte familiar com que possa contar, isto porque, a Avó materna já faleceu há dez anos e o Avô reside longe do seu domicílio. Por parte dos Avós paternos, o Avô já faleceu também há dez anos e a Avó tem oitenta anos de idade e limitações sérias de saúde, no âmbito demencial, frequentando por isso um Centro de Dia.

4. Pelo que, requer, ao abrigo do art.º 56.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02, se digne conceder-lhe, por prazo indeterminado, enquanto se mantiverem as necessidades que determinam e servem de fundamento ao requerido, um horário flexível e nos seguintes termos:

— de segunda a sexta-feira, das 08h30 às 16h30, excluindo fins-de-semana e Feriados

5. Mais declara que a menor vive com a ora Requerente em comunhão de mesa e habitação (doc. 1).

Pede deferimento.

..., 15 de Março de 2017.

JUNTA: 1 doc.

A Requerente

(...)"

- 1.3. No dia 03.04.2017, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa, através de e-mail subscrito pela Sra. assistente técnica do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, anexando a decisão de recusa da entidade empregadora, como a seguir se transcreve:

"(...) Assunto: Exposição da trabalhadora ..., enfermeira no Serviço de ... - Horário Flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares

Em cumprimento dos n.ºs 3 e 4 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, comunica-se à trabalhadora interessada, Sr.ª Enf.ª ..., a decisão de recusa, acompanhada dos fundamentos dessa intenção, devidamente

objetivados.

***Pedido:** a trabalhadora, **Enfermeira no serviço de ...**, do ... vem requerer «prestação de trabalho entre as **08:00/16:30** horas de segunda a sexta-feira excluindo feriados, por motivos de poder dar assistência à filha de 4 anos, visto que o progenitor presta serviço com horário indiferenciado, incluindo, por norma, fins-de-semana e feriados, não tem qualquer disponibilidade para fazer o acompanhamento diário de que a criança necessita.*

Fundamentos da intenção de recusa de atribuição de horário flexível no contexto do Serviço de ... do

A Lei do trabalho enuncia dois fundamentos possíveis, ao abrigo dos quais a entidade empregadora pode, em «diálogo» com o(a) trabalhador(a) Requerente, consubstanciar a sua intenção de recusa, a qual, a não ser atendida pela trabalhadora, defere o poder de decidir para a CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) a qual estabelece administrativamente a decisão a tomar, apenas sindicável pelos Tribunais.

*Esses dois fundamentos legais são: 1º **Exigências imperiosas do funcionamento do serviço** (da empresa, na linguagem do Código do Trabalho); 2º **Impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.***

*Informa-se que a entidade empregadora segundo o ponto 2 do art.º 57 do Código de Trabalho pode recusar o pedido, com fundamento em **“Exigências imperiosas do funcionamento do serviço (... / ...) e/ou Impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”.***

O ..., pretende assim, sensibilizar, opondo à trabalhadora requerente, os factos objetivos que entende consubstanciarem qualquer daqueles dois fundamentos, tanto a existência de exigências imperiosas de funcionamento do Serviço de Internamento de ... (...) como a presente impossibilidade de substituir a trabalhadora, no contexto de suprir ou colmatar a afetação parcial do horário que resultaria da concessão do

horário flexível (nas horas que deixaria a descoberto com o horário que pretende, um horário, de segunda a sexta feira entre as 8h00 e as 16,30h).

I

Informo que quanto ao 1º fundamento de exigências imperiosas do funcionamento do Serviço, como qualquer serviço de internamento de ..., como qualquer serviço de internamento do Departamento de ... do ..., funciona 24 horas por dia, durante 365 dias por ano, para prestar cuidados assistenciais especializados e diferenciados para garantir o direito à saúde, como se estabelece no artigo 64º da Constituição da República Portuguesa e na Base XIV da Lei de Bases da Saúde.

Respeitando o ponto 2 do art.º 56.º do Código de Trabalho, "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", afirma-se que nos serviços de Internamento do Departamento de ..., onde está incluído o Serviço de ..., o tipo de horário proposto é incompatível com a atividade assistencial que se desenvolve em três turnos: manhã (8h-14h30m); tarde (14h-20h30m) e Noite (20h-8h30m), cuja requerente não poderá completar na íntegra o horário de trabalho contratualizado (40 horas semanais).

Informa-se também que, a lotação do Serviço de ... é de 25 camas. Esta lotação necessária, deve-se ao aumento de utentes do foro neurológico que ocorrem ao Serviço de Urgência, existindo enfermeiros recém admitidos cujo contrato termina a 31 de Março, que não estarão a trabalhar no dia 1 de Abril, já em período de ausências por licença de maternidade e férias.

Além de assegurar o internamento, a atividade de cuidados de enfermagem na ... (horário por turnos de 2 a 6 feira) e ... (horário às 2.ª, 4.ª e 6.ª feira das 8 às 14h) também é assegurada pela mesma equipa de enfermagem.

A atividade assistencial é assegurada diariamente por:

- *Nove enfermeiros no turno da manhã;*

- *Seis enfermeiros no turno da tarde;*
- *Cinco enfermeiros no turno da noite.*

Os recursos humanos de enfermagem existentes praticam um regime de trabalho de 40h semanais (20 enfermeiros) e 35h de trabalho (9 enfermeiros) que garantem a continuidade de cuidados, substituindo-se entre si, nos diferentes turnos, respeitando as jornadas as trabalho praticadas no ..., cuja requerente teve conhecimento, aquando do início da sua relação com a entidade hospitalar que, a prestação de trabalho noturno constitui uma natureza intrínseca da atividade hospitalar que a todos se impõe, com as consequências de esta oneração ser repartida com equidade entre todos.

Relembramos que devemos respeitar a legislação para a totalidade dos profissionais e não só para quem solicita horário flexível, para cumprir os seguintes pressupostos:

. A 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" ...;

." A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros" ...;

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" ...

A atribuição de um horário flexível numa equipa de 29 profissionais, onde existe:

- *1 Enfermeira grávida com perspectiva de ausência a curto prazo;*
- *2 Enfermeiras com horário de amamentação;*
- *1 Enfermeira com horário flexível;*
- *11 Enfermeiros com filhos menores de 12 anos;*
- *14 Enfermeiros em idade fértil;*

Nesta equipa existem profissionais que também têm legitimidade para solicitar idêntico pedido, colocando em causa o Serviço Público ou seja a atividade assistencial diferenciada aos utentes internados no Serviço de ... do

*Acrescenta-se que, respeitando o direito à igualdade e não discriminação, onde se refere que o “trabalhador tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado/a, beneficiado/a de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão ...”, para respeitar este princípio o horário é elaborado mensalmente, distribuindo os turnos, com respeito pela legalidade exigida, em folgas semanais, fim-de-semana, trabalho noturno, conciliando os interesses institucionais, as necessidades do serviço em assegurar os turnos e a igualdade de oportunidades e tratamento para a totalidade dos profissionais, **havendo disponibilidade em conciliar mensalmente o horário de trabalho com os interesses familiares, distribuídos pelos diferentes turnos.***

*Reforça-se que, os restantes profissionais ao trabalhar mais turnos noturnos e fins- de-semana para beneficiar a requerente, acresce maior desgaste físico e psíquico e penaliza a vida familiar de cada um, **havendo discriminação nítida nos direitos dos restantes profissionais.***

Saliento, que a requerente como profissional que é, de um grupo profissional dotado de uma ética e uma deontologia próprias, expressas em lei, não lhe é indiferente, pelo contrário, tem uma intensa consciência destes factos, que os doentes são o móbil e o centro da atividade dos enfermeiros, verdadeiro centro em torno do qual gravitam, acessória e secundariamente todos os demais interesses e direitos.

*Assim, o primeiro fundamento é aquele segundo o qual estão em causa valores mais relevantes — como é o **direito constitucional à saúde** — o que não pode deixar de influenciar, decisivamente, a ponderação quanto às exigências de funcionamento, no segmento da legalidade de*

organização de horários e de gestão de recursos humanos e ainda de possibilidade ou impossibilidade de substituir, na função em concreto a que se acha adstrita a Senhora Enfermeira requerente, quanto ao horário flexível requerido.

Em síntese, neste particular, o direito à saúde dos doentes, no estado em que se encontra o Serviço de ... deve prevalecer e, em consequência, ser desatendida a pretensão de um horário flexível.

II

Focando o 2º fundamento relativo a exigências imperiosas do Serviço de ... no que concerne à gestão de recursos humanos e à virtualidade de substituição da Senhora Enf.a requerente.

Assim, quanto à pretensão da Requerente Senhora Enf.a ..., temos que o deferimento do seu pedido implicaria a preterição da observância dos deveres de boa gestão de recursos humanos, e a preterição dos interesses (de saúde) dos doentes e da atividade assistencial, pelas ilegalidades que implicaria, à custa da organização dos horários dos seus colegas enfermeiros do Serviço.

Entendemos, com base nas normas aplicáveis, que a atribuição de um concreto horário flexível a um trabalhador só pode ter lugar com a prévia ponderação do interesse público, o qual deve prevalecer, incluindo a assistência em saúde, em face do Serviço de atividade assistencial em concreto e, a real necessidade da requerente, isso mesmo impõe a prevalência do interesse público assistencial, de saúde dos doentes, sobre o interesse privado.

*A Sr.a Enf.a, ... encontra-se num serviço por escalas/turnos e solicita um horário entre as 8 horas e as 16h30 de segunda a sexta-feira (com exclusão trabalho noturno) o que, à partida, **logo não poderá ser atribuída esta jornada de trabalho porque, ela não vigora no***

Informa-se que a Sra. Enf. ..., a não efetuar turnos diurnos de fim de semana e turnos noturnos de 2a feira a domingo,

ficam por assegurar 63,5 horas, correspondente a turnos de fim de

semana e feriado e 106 horas de trabalho diurno e noturno de 2a a 6a feira, assinalados no horário estimativo de abril de 2017 em anexo. Estes turnos assinalados, ficarão por assegurar, logo o serviço não pode tratar os doentes que aqui se encontram internados a não ser por recurso a horas extraordinárias, situação que pode ser recusada pelos outros profissionais enfermeiros.

Alerta-se da ilegalidade a nível da elaboração de horários porque para assegurar a totalidade da atividade noturna, cada profissional terá que efetuar mais noites por semana, para assegurar os turnos de ausência da requerente, assim como as ausências legais dos restantes funcionários, como o direito às férias, licenças de maternidade e a previsão de ausência por doença ou gravidez de risco/ licença de maternidade em Maio de 2017.

O CONFRONTO RELATIVO

O caso concreto e o confronto com os horários e os direitos dos demais profissionais enfermeiros.

Quando é atribuído um horário flexível / dispensa ou isenção do trabalho noturno e no caso em concreto, também diurno aos sábados e domingos, a qualquer profissional onde existem ausências prolongadas, sobrecarregam-se outros profissionais da equipa com o trabalho noturno e de fim de semana, pondo em causa a justiça distributiva do trabalho em horas incómodas e entrando no domínio da ilicitude.

Esta sobrecarga ultrapassados os limites legais aceitáveis, provocará uma gestão perversa da prestação de trabalho dos profissionais e coloca o Hospital como agente potenciador de risco clínico acrescido, que sempre constituirá pressuposto de ilicitude de eventual responsabilidade civil hospitalar, com as inerentes consequências.

Estas condições são contrárias às próprias recomendações dos sindicatos representativos da classe que referem: "a elaboração de horários do grupo profissional de enfermagem deve de conciliar os interesses da Instituição, as necessidades do Serviço e de todos profissionais da equipa

e tem como objetivos:

- Distribuir os enfermeiros de forma equitativa, em número e competências desenvolvidas, pelos vários turnos;
- Respeitar os direitos dos enfermeiros enquanto pessoas e profissionais;
- Promover a Cultura Organizacional com base no desenvolvimento profissional.

Definindo que, o trabalho por turnos, é de qualquer modo de organização de trabalho em equipa, em que os enfermeiros ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho num determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os enfermeiros podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou de semanas podendo compreender, dois ou três períodos de trabalho distintos praticados em jornada contínua e a metodologia a usar deve obedecer aos seguintes condicionalismos:

- Cabe ao Enfermeiro Chefe do Serviço estabelecer as respetivas escalas de acordo com as normas estabelecidas na legislação específica aplicável aos enfermeiros;
- Os horários por turnos são rotativos, devendo verificar-se uma variação regular para todos os enfermeiros
- Através da articulação entre o respetivo Enfermeiro Chefe, a elaboração dos horários deve ainda ter em consideração a existência de enfermeiros que integram o mesmo agregado familiar.

Mais se reflete que, sobre a **possibilidade de mobilidade para Serviços de trabalho diurno não há no Departamento nenhum posto de trabalho correspondente ao horário pretendido (8.30/16.30)**. Acrescento que, o **único posto de trabalho diurno no Departamento das ... é na ... que funciona das 8 h às 14h às 2a, 4a e 6a feiras (18h/semana), que não coincide nem completa o horário contratualizado e pretendido pela requerente.**

Estamos numa área de confluência de interesses onde é de esperar de

todos um esforço, com o apoio das famílias, para que prevaleça o interesse público assistencial, afinal a razão de ser da atividade hospitalar - os doentes e os profissionais nos interesses mais relevantes.

III

Outras situações “colisão” de direitos a ponderar

Sublinhe-se que os Serviços do ... tem de dar prevalência legal,

- Às situações das enfermeiras que se encontram em situação de amamentação, com redução correspondente de horário e não realização de trabalho noturno;

- Às incapacidades resultantes de doença;

- Às situações em que os enfermeiros por terem mais de 50 anos de idade, estão legalmente dispensadas de cumprimento de horário noturno, não lhes podendo impor horários contra os seus direitos subjetivos diretos e potestativos.

Todas estas situações não são casos que representem colisão de direitos com o direito a horário flexível como o aqui em análise, mas casos de prevalência legal de direitos sobre a atribuição ou não de horários flexíveis.

Tais situações são enfrentadas e geridas pelos dirigentes intermédios, ao lado de casos de ausência por licenças de maternidade, por gravidez de risco, por doença, que são imprevisíveis, e não podem obviamente deixar de ser atendidas, condicionando o nível de recursos humanos a gerir e a afetar às necessidades do serviço.

Tudo isto se conjuga ainda com a necessidade de cumprir os limites legais de organização de horários, sendo que não se deve atribuir a cada profissional mais do 1 ou 2 noites de trabalho por semana, dada a imposição legal, associada à Harmonização do cumprimento dos horários com a vida familiar e social dos trabalhadores.

Tudo para que a Senhora Enf.a possa analisar, pedindo os esclarecimentos que entenda por convenientes, a equação em confronto, entre os direitos, de todos quantos estão afetos ao Serviço em

conjunto, perante a natureza, a complexidade, a importância e a dimensão dos cuidados assistenciais prestados aos doentes e os direitos destes, o que constitui a primordial atribuição do ..., sobre a qual presta contas, à tutela e à comunidade social que serve.

O ... responderá a todo o tipo de pedidos de esclarecimento que a Senhora Enf.a entenda formular para que estas situações aqui apresentadas de colisão entre o direito ao horário flexível e os direitos dos doentes e restantes profissionais.

Não deixando de se sublinhar, clara e expressamente, que entendemos dever prevalecer, quanto àquela V. equação, o direito à saúde e o associado direito à vida.

E, quanto à segunda, a obrigação do ... de respeitar a legalidade de não atribuir horários ilegais nem gerar conflitualidade deixando de reconhecer direitos mais fortemente estabelecidos na lei, como o regime legal da amamentação.

*Sendo assim, perante o exposto, porque coloca em causa o interesse público, o direito dos outros colegas, o direito dos doentes e a organização dos horários praticados no ..., **não é possível autorizar o horário flexível pretendido pela Senhora Enf.a ..., por ser incompatível com o horário praticado nos Serviços do Departamento, sem colocar em causa a atividade assistencial aos utentes internados no***

Fica ainda notificada, com a presente comunicação, para responder, querendo, nos termos e para os efeitos da norma do n.º 4 art.º 57º do Código do Trabalho, à presente intenção de recusa.

Com os melhores cumprimentos,

O Presidente do Conselho de Administração

(...)".

- 1.4. Por documento datado de 7.04.2017, dirigido à entidade empregadora, rececionado em data de difícil leitura, a trabalhadora, apresentou apreciação à intenção de recusa, com o seguinte teor:

“(..).Assunto: Pedido de Apreciação, Flexibilidade de horário - regime jurídico da Parentalidade

..., enfermeira, número mecanográfico ..., residente na ..., a exercer funções nessa Instituição, no serviço de ..., vem, ao abrigo do disposto no n.º 4 do artigo 57.º do CT oferecer a sua Apreciação nos termos seguintes:

O pedido de Horário Flexível foi efetuado no dia 15 de Março de 2017 e no dia 3 de Abril de 2017 pelas 16,36h tornou conhecimento de que foi indeferido a sua pretensão, através da Decisão proferida por V. Exa., enviada via correio eletrónico para o seu e-mail profissional.

1. A flexibilidade de horário foi requerida, para que a Requerente consiga conciliar a sua vida profissional e a sua vida pessoal, nomeadamente para conseguir acompanhar o saudável e harmonioso crescimento da sua filha de apenas 4 anos de idade;

2. Motivo pelo qual a Requerente tem hoje uma acrescida necessidade de, doravante, estar mais presente e atenta às suas responsabilidades familiares, assumindo no seio do casal um papel principal e elementar no campo das responsabilidades familiares;

3. Na Parte 1 da CRP Direitos e deveres fundamentais, Título 1 Princípios gerais, o artigo 13.º 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. (...)”

4. 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 proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “Paternidade e

maternidade”, ‘4C•) 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, (...)”;

5. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33º a 65.º), começando no artigo 33º 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 1 Disposições gerais, do Título II Contrato de trabalho:

“(…) 1 — A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes. 2 — Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...)”

6. Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII Direitos, deveres e garantias das partes, Subsecção 1 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 atividade profissional com a vida familiar e pessoal”;

7. E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III Horário de trabalho, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “Elaboração do horário de trabalho” que a entidade empregadora deve: “C..) a) (...): h) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...)”;

8. Na verdade, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar confere ao trabalhador/a com filhos menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível;

9. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo trabalhador/a, 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;

10. 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.

11. Em caso de recusa é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

12. De acordo com o disposto no artigo 57.º do Código do Trabalho, Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7 do artigo referido em 12 supra;

13. (...) A aceitar os argumentos da entidade empregadora equivaleria a afastar a especial proteção conferida constitucionalmente aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, em concreto com filhos menores de 12 anos, e que deve prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos;

14. Num total de 33 enfermeiros e não 29 como alega o ..., a prestar serviço em ... existe presentemente apenas 1 elemento a quem a foi atribuído a flexibilidade de horário.

Acresce que, dos demais, 1 elemento tem horário flexível por via de amamentação e não 2, como alega o ..., e um outro goza licença de parentalidade, sendo de todo absurdo trazer à colação um grupo de 14 elementos em idade fértil!!!

15. No caso em concreto, a Requerente indicou a prestação de trabalho no horário 8.30h/16.30h, que embora não coincida, em parte, com um turno de trabalho, é o que mais se adequa ao horário da menor face à abertura e fecho do Infantário. Neste sentido, sendo afirmado pela Requerente que pretende exercer a sua atividade

naquela amplitude horária, não se afigura que haja um acréscimo de encargos para o Hospital/Serviço se conceder o horário das 8:30h/16:30h, sempre com exclusão do turno da tarde porque o Infantário encerra às 18,30h e o turno termina às 20,30h (doc.I), e o progenitor está totalmente incapacitado por motivos do seu horário de trabalho, de poder levar e recolher a filha em horário que pudesse ser compatível com o que exige o

16. No ..., ... existem três valências nomeadamente:

Internamento

...

...

Donde se infere que, por norma, há enfermeiros que, no total da equipa fazem turnos de trabalho nas várias valências, o que, desde logo, permitiria um fácil enquadramento da Requerente num horário flexível, tendo em conta a variedade de serviço.

17. Diga-se que:

- a ... funciona, de segunda a sexta feira em horário de trabalho rotativo, tuas encerra pelas 14,00h de sexta feira (excluindo-se fins de semana e feriados), a ... funciona de segunda a sexta feira, das 08,00h às 14,00h.

18. Ou seja, num universo de cerca de 2000 enfermeiros do quadro de pessoal do ..., não se vislumbra motivo para que se venha a negar a pretensão da Requerente.

19.0 ... solicitou à Requerente, no dia 20/03/2017, que informasse a data a partir da qual requeria o respetivo horário flexível (doe. 2), e atento facto de o horário de Abril/2017 já ter sido publicado, e no sentido de não prejudicar o bom funcionamento da equipa de enfermagem o início do horário flexível ocorreria a partir de 01/05/2017, (doei).

20. Donde se infere que a Requerente, para além do bom senso nesta informação, não pretendeu sobrecarregar demais colegas, nem pôr em causa a prestação dos cuidados de saúde dos utentes.

21. A resposta do, a 03/03/2017, refere que o serviço ficaria desfalcado em Abril/2017, mas tal não corresponde à verdade, pois, se por um lado a Requerente alegara o referido em 19.º supra, por outro lado, em 30/03/2017 a S?. Enf Chefe enviou e-mail a toda a equipa de enfermagem a comunicar que os 4 elementos que seriam dispensados a 31/03/2017, teriam contratos renovados por um período de mais 3 meses (que poderiam ser repetitivos) e por via disso o horário de Abril/2017 iria ser alterado, (doe. 4).

22. Nessa sequência elaborou um horário definitivo que espelha a realidade do serviço a prestar pela equipa de enfermagem no mês de Abril/2017, onde constam os 33 elementos e não os 29, conforme alega no texto da Decisão de Indeferimento, (doe. 5).

23. No que tange às situações de ‘colisão de interesse” quer a Requerente dizer que, embora no serviço haja apenas 1 enfermeira em horário de amamentação, já não é verdade que hajam demais elementos com “incapacidades por doença” nem elementos que, por terem 50 anos de idade, estejam dispensados do trabalho nocturno.

24. Aliás, o n.º 9 do artigo 56.º do Dec. Lei n.º 437/91, de 08/11, ainda em vigor, não determina qualquer direito à isenção de trabalho nocturno a partir dos 50 anos de idade, antes concede a possibilidade de o enfermeiro requerer essa prerrogativa, que lhe pode ou não ser concedida pela respetiva entidade patronal.

25. Donde, não se poderá acolher o alegado pelo ..., no que respeita a esta matéria.

26. Não pretende a Requerente colocar em causa o normal funcionamento do ..., relativamente ao serviço de interesse público que todos os dias do ano presta aos utentes, mas a sua solicitação de horário flexível prende-se com um interesse inalienável do acompanhamento da sua filha menor, que tem consagração constitucional, e, salvo o devido respeito, sempre terá que se sobrepor aos demais.

27. *O simples facto de existirem outros trabalhadores com filhos menores de 12 anos, não é justificativo para uma recusa por parte da entidade empregadora. No caso em concreto, existe atribuído no Serviço de ... apenas 1 horário, concedido ao abrigo da flexibilidade de horário.*

28. *Face a uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico, a entidade empregadora poderá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercê-los equitativamente, mas embora regra, não se poderá colocar em causa o almejado em 27.º supra.*

29. *De facto a norma jurídica é perentória e não tem a entidade patronal qualquer capacidade para, ao abrigo de um qualquer absentismo, expectativas, formas de organização de trabalho atribuídas e/ou direitos concedidos/cedidos, pôr em causa direitos inalienáveis dos demais trabalhadores e no caso em apreço da Requerente no que concerne ao direito legal e constitucional à conciliação da vida profissional com a vida familiar;*

30. *O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, proferido no Processo n.º 505/09.8TTMTS.PI, de 23.0.201, que expressamente esclareceu que: “A autora opõe-se não à flexibilidade de horário da ré, mas à flexibilidade de horário dos seus trabalhadores. baseada não em situações concretas, mas em meras conjeturas, em factos e e/éitos /iuuros que não sabe, nem pode saber, se virão ou não a suceder. (...) Ora, não resulta do alegado pela A. que os interesses que pretende salvaguardar se/ali, interesses imperiosos, ou seja, que não possam ser satis/éitos apesar do reconhecimento à ré da flexibilidade de horário, (...), a dificuldade de conciliação dos horários de todos de modo a perfazer um número mínimo de trabalhadores na secção, não equivale à impossibilidade de o conseguir. (...)”.*

31. *Tal direito pode 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 57º n.º 2 do CT).

32. O requerente não vislumbra qualquer razão imperiosa que fundamente o indeferimento do seu pedido, nem pensa que tenha sido indicada qualquer razão imperiosa, salvo erro de leitura ou de raciocínio.

Nos termos expostos, e sem prescindir o facto de que a Requerente e o marido não terem qualquer suporte familiar, tal como aduziu no requerimento inicial, requer-se a V/Exa que:

- a) Seja revogado o Despacho emitido;
- b) Seja deferido o pedido inicial, sobremaneira que lhe seja concedido um horário flexível tal como é pedido pelo Requerente, elaborado de forma a acompanhar de facto a filha de 4 anos e poder cumprir com as obrigações como mãe;

Com respeitosos cumprimentos.

Junta: 5 doc.

..., 07 de Abril de 2017

(...)"

- 1.5. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: "*Atribuições próprias e de assessoria*":

"(...) c) 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 (...)" .

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18

de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...) Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

2.2. A Diretiva 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 atividade profissional (reformulação), 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.(...)"*.

2.2.1. 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 (...).

2.3. Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República 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 efetivação 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 (...)*".

2.3.1. Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Título I *Princípios gerais*, o artigo 13.º 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. (...)*".

2.3.2. No âmbito da atividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*, o artigo 59.º da CRP, invocado pela trabalhadora, 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 atividade profissional com a vida familiar;

c) (...).”

2.3.3. 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 proteção da sociedade e do Estado e à efetivação 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 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. (...).”

2.4. 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 *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, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...).” (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).

2.4.1. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.º 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 proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...)”

2.4.2. 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;

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 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”.

2.4.3. Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º 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 (até ao limite dos 12 anos) ;

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 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 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.

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 receção 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 contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...)”.

2.4.4. 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 atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

2.4.5. E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III *Horário de trabalho*, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

“(…) a) (…);

b) *Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (…)*”.

2.4.6. Da mesma forma, o legislador preconiza, ainda, no n.º 2 do artigo 221.º do CT que “(…) *os turnos devem, na medida do possível, ser organizados com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores (…)*”.

2.5. Face ao facto de existir pelo menos uma enfermeira que exerce funções com flexibilidade de horário, tal como é referido pela própria entidade empregadora e a trabalhadora, importará relembrar nesta sede, as situações de valor idêntico à trabalhadora ora protegida, em eventual colisão de direitos com outros/as trabalhadores/as, se não for possível ou conveniente lançar mão de outros mecanismos designadamente do trabalho extraordinário, devendo a entidade empregadora fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercer-los equitativamente, como aponta, nomeadamente, o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em www.dgsi.pt, que clarificou 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 artigo 45.º (…)*” atual artigo 56.º “(…) do Código do Trabalho, 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 efetuado com o retorno à rotação de horário.”

- 2.6. Também porque a entidade empregadora reporta-se, como prevalência legal, “(...) *Às situações em que os enfermeiros por terem mais de 50 anos de idade, estão legalmente dispensadas de cumprimento de horário noturno não lhes podendo impor horários contra os seus direitos subjetivos diretos e potestativos. (...)*” convirá sublinhar que nos termos do n.º 7 do artigo 56.º do Decreto-Lei n.º 437/91 de 8 de novembro, regime legal da carreira de enfermagem, sob a epígrafe “ regras de organização, prestação e compensação de trabalho”, estes/as profissionais, com idades superiores a 50 anos de idade, só são dispensados do trabalho noturno e por turnos “ (...) *desde que daí não advenham graves prejuízos para o serviço (...)*”.
- 2.7. Atendendo a que a entidade empregadora refere que: “(...) *a requerente, como profissional que é, de um grupo profissional dotado de uma ética e uma deontologia próprias, expressas em lei, não lhe é evidentemente indiferente, pelo contrário, deveria ter uma intensa consciência destes factos (...)*”, convirá salientar que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

2.8. Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *Sub Júdice*, de salientar em primeiro lugar que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e das trabalhadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção 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, devendo 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, tem que demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.8.1. Relativamente ao pedido de parecer prévio ora em análise, cumpre a esta Comissão ponderar: *i)* da submissão do pedido de autorização aos pressupostos e requisitos legais do regime de trabalho em horário flexível, nomeadamente aferir a observância deste aos requisitos legais; *ii)* se foi observada pela entidade empregadora a tramitação legalmente consagrada para os pedidos de passagem a regime de trabalho em horário flexível; *iii)* se os fundamentos para a intenção de recusa do pedido, invocados pela entidade empregadora, assentam em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

2.8.2. No que respeita aos pressupostos e requisitos legais a observar no pedido da trabalhadora, da análise do processo, incluindo o pedido e apreciação da trabalhadora, verifica-se, que esta pretende iniciar o seu dia de trabalho diário às 8h:30m quando o primeiro turno existente no seu serviço tem início às 8:00h, afigurando-se-nos que se encontrará um período a descoberto de 30 minutos dia, suscitando-se por isso dúvidas sobre o sentido do requerimento, pelo que, face ao teor dos interesses em presença, se nos afigura que a trabalhadora deverá, caso assim o entenda, proceder à reformulação do pedido.

III – EM CONCLUSÃO

3.1. Na sequência do exposto, a CITE delibera:

3.1.1. Emitir parecer favorável à intenção de recusa do pedido de horário flexível formulado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., detentora da categoria profissional de enfermeira, a exercer funções no Serviço de ... do ..., podendo aquela, caso assim o entenda, proceder à reformulação do pedido.

3.1.2. De sublinhar o dever que as entidades empregadoras devem proporcionar às e aos trabalhadoras/res condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, devem facilitar à essa mesma conciliação aos/as trabalhadoras/es em concreto, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio, 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 03 DE MAIO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA 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 GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES (CGTP-IN) QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

«"A CGTP vota contra este parecer por considerar que o horário pretendido pela trabalhadora pode ser enquadrado no âmbito dos horários existentes no serviço ou seja o processo n.º 626/FH/2017 constante do ponto 4.23 da ordem de trabalhos"»