

PARECER N.º 248/CITE/2017

Assunto: Processo n.º 628/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 24/04/2017, mediante carta registada, 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, com o seguinte conteúdo:

“(...) De novo se remete o processo de horário flexível da Enfermeira ..., o qual foi enviado por correio eletrónico no dia 13-04-2017, e enviado via CTT, tendo sido devolvido a este ... por motivo de alteração de morada dessa Comissão.

Ao dispor para qualquer esclarecimento adicional, apresentamos os melhores cumprimentos.

Serviço Gestão de Recursos Humanos

A Diretora do Serviço (...).”

1.2. Por carta datada de 16/03/2017, recebida pela entidade empregadora no dia 17.03.2017, conforme registo de entrada no documento, a identificada trabalhadora apresentou o pedido, como se reproduz:

“(...) ..., nascida a 03.10.1977, portadora do cartão de cidadão (...),

residente (...), com a categoria profissional de Enfermeira com contrato de trabalho ..., a exercer funções no serviço de ... do ..., com a cédula profissional (...) mãe de um menino, com 24 meses, ..., nascido a 28.02.2015, portador do cartão cidadão (...), vem por este meio solicitar a Vossa Excelência que lhe seja concedido um regime de horário flexível, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do código do trabalho, aprovado pela lei n.º7/2009 de 12 de Fevereiro pelo prazo previsto no n.º1 do artigo 56.º, para acompanhamento do filho menor.

A necessidade do pedido deve-se também ao facto deste menino apresentar dificuldades em várias áreas, enquadradas numa disfunção de integração sensorial, conforme declarações médicas anexas, para que possa ter mais disponibilidade para ele, para o acompanhar, uma vez que se encontra exclusivamente aos seus cuidados.

Para além desta situação, acresce o problema de não ter grande apoio dos familiares ou amigos a quem possa confiar a guarda do filho no período noturno, feriados e nos fins de semana, bem como leva-lo e ir busca-lo ao infantário, dado o horário de funcionamento do mesmo, conforme declaração anexa.

Mais se declara, que este filho integra o agregado familiar, composto somente pela requerente e pelo filho, residentes na morada acima citada, estando na sua exclusiva dependência, vivendo em comunhão de mesa e habitação, conforme declaração anexa,

A requerente encontra-se ainda amamentar, conforme declaração anexa, nos termos do artigo 47.º e, portanto, com dispensa para amamentação que pretende manter enquanto amamentar.

Pelo exposto, até ao termo da dispensa para amamentação, solicita a prática do horário diurno (com isenção de noites), de segunda a sexta, exceto feriados e fins de semana, no período compreendido entre as 08h e as 18h30.

No serviço onde exerce funções, são praticados dois turnos que se inserem neste período: o turno da manhã (das 8h as 14h.30) e o turno de

transporte (das 12h as 18h.30). A requerente tem preferência pelo turno da manhã, mas também poderá efetuar o turno de transporte. Porém, acrescenta que existe um dia semanal, que no momento é a quarta-feira, mas que pode ser variável, em que só lhe poderá ser atribuído o turno da manhã, por acompanhar o filho na terapia na qual participa, conforme declaração anexa. Para completar o número de horas semanais, a requerente propõe-se a efetuar um turno duplo diurno, quinzenal, ou seja, manhã e tarde no mesmo dia, das 08h às 20h30, em qualquer um dos dias, de segunda a sexta, salvo quartas-feiras, excetuando feriados e fins de semana, previamente combinado com o Sr. Enfermeiro Chefe antes da elaboração do horário mensal.

Em relação à dispensa para amamentação, pretende gozar uma hora antes da entrada no turno e a outra hora no final do turno, ou seja, do seguinte modo: no turno da manhã, entrar às 9h e sair às 13h.30; no turno de transportes, entrar às 13h e sair às 17h,30. Ao efetuar o turno duplo pretende gozar igualmente a dispensa para amamentação entrando uma hora mais tarde e saindo uma hora mais cedo.

Após o termo da dispensa para a amamentação, a requerente solicita a prática do horário diurno (com isenção de noites), de segunda a sexta, exceto feriados e fins de semana, no período compreendido entre as 08h,30 e as 18h, que no serviço abrange o turno da manhã e o turno de transportes, preferindo o turno da manhã. No caso de fazer manhã pretende entrar às 08h.30, para que consiga levar o filho ao infantário e sair às 14h,30. Caso faça o turno de transportes pretende entrar ao serviço às 12h e sair as 18h, para que o consiga ir buscar. Uma vez que desta forma perfaz 30 horas semanais e para completar a carga horária de 35 horas semanais, propõe-se a realizar no máximo um turno duplo diurno, semanal, ou seja manhã e tarde no mesmo dia, das 08h.30 às 20h, num dos dias, que poderá ser de segunda a sexta, com exceção de feriados e fins de semana, previamente combinado com o Sr. Enfermeiro Chefe antes da elaboração do horário mensal. De igual modo, se o filho

ainda continuar em terapia ocupacional, pretende que lhe seja atribuído horário para que possa acompanhar o filho na terapia, que no momento ocorre à quarta-feira de tarde, mas que poderá ser variável.

Pede deferimento

..., 16 de Março de 2017

A requerente

(...)"

- 1.3.** No dia 06.04.2017, 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 **08:00/14:30** horas ou das 08:00/18:30 de segunda a sexta-feira exceto feriados, com início a partir de 17 de abril de 2017, até o filho completar 12 anos, nos apontados termos legais.*

Para tanto invoca e comprova, nos termos legais, ser a mãe e a criança o conjunto do agregado familiar, comprova que vive com o menor em comunhão de mesa e habitação. Mais declara que este menos apresenta dificuldades em várias áreas, enquadradas numa disfunção de Integração sensorial. Para além desta situação, acresce o problema de não ter grande apoio familiar.

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 14,30h ou 08:00 e as 18:30 horas).

I

Informo que quanto ao 1º fundamento de exigências imperiosas do funcionamento do Serviço, como qualquer serviço 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”, entende-se que no 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). Existe um tipo de horário, considerado de transporte de doentes (12,00h-18h30m), que por necessidade do seu transporte pode ser aumentado no horário em virtude de atrasos no mesmo ou para localidades distantes. Assim como por necessidade de recursos este horário nem sempre se faz. Mais ainda a requerente ao manter o horário de amamentação, que irá usufruir até 27-04-2017, não iria fazer este horário, mas sim entrar uma hora mais tarde e sair uma hora mais cedo. Terminando este direito a requerente estaria sujeita a um horário noturno de 2 noites semanais.

Informa-se também que, a lotação do Serviço de ... é de 36 camas. A atividade assistencial é assegurada diariamente por:

- 13 enfermeiros por turno;

Os recursos humanos de enfermagem existentes praticam um regime de trabalho de 35h semanais (50 Enf.) e 40h semanais (22 Enf.), que garantem a continuidade de cuidados, substituindo-se entre si, nos diferentes turnos, respeitando o horário praticado no ..., em não período de férias.

Lembro que a requerente teve conhecimento, aquando do início da sua relação com a entidade hospitalar que, a prestação de trabalho noturno e aos fins-de-semana 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 80 profissionais, onde existe:

- *2 Enfermeiros que se exoneraram e não foram substituídos;*
- *1 Enfermeiro que por concurso vai para a ... e não foi substituído;*
- *5 Enfermeira em baixa clínica prolongada por gravidez de risco;*
- *2 Enfermeiras em Licença de Maternidade;*
- *7 Enfermeiras a usufruir horário de amamentação, com isenção de noites;*
- *10 Enfermeiros com horário flexível;*
- *2 Enfermeiros com isenção de noites (idade, doença ou flexibilidade de horário);*
- *1 Enfermeiro com baixa por doença*
- *2 Enfermeiros com estatuto de trabalhador estudante;*
- *1 Enfermeiro com horário reduzido devido a incapacidade física;*
- *1 Enfermeira com pedido de mobilidade;*
- *1 Enfermeiros com meio horário;*
- *6 Enfermeiros com indicação da Saúde ocupacional para trabalhos especiais, cuja indicação não está a ser efetuada;*
- *4 Interlocutores que tem horas alocadas para as suas funções, que não estão a ser dadas.*

Nesta equipa existem profissionais que também têm legitimidade para solicitar idêntico pedido, colocando em causa o ... ou seja a atividade assistencial diferenciada aos utentes internados na Unidade do

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

A flexibilidade de horário, tal como a lei a definem não é, em princípio, compatível com as exigências ligadas ao funcionamento da generalidade dos Serviços hospitalares, nem com a atual estrutura de organização e afetação de recursos, caracterizados, enquanto tal, por trabalho em equipa, com dotações de enfermeiros, por número de doentes, em razão da natureza do doente e da patologia, como sucede, por exemplo, no ... e em todos os serviços de internamento

Assim, no domínio subjetivo dos profissionais operando em setores de trabalho onde o fator articulação com os demais se mostra decisivo e essencial, é à partida de inviabilizar qualquer pedido de flexibilidade, o qual só em condições excecionais estará em condições de poder ser deferido.

*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 ...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 14h30 ou 12:00 horas e as 18:30 horas, de segunda a sexta-feira (com exclusão de feriados e do trabalho noturno) o que, à partida não é compatível com a jornada de trabalho em vigor no **Serviço de ...** sem colocar gravemente em causa a organização hospitalar e particularmente a prestação de cuidados no Serviço onde está colocada e para o qual tem competência.*

*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 39 horas, correspondente a turnos de sábado e domingo (manhã e/ou tarde) e turnos de noite correspondentes a 75 horas (anexo exemplo de horário).***

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.

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 ...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 ultrapassar o número aceitável de horários flexíveis inseridos no Serviço de ..., sem colocar em causa a atividade assistencial aos utentes internados na Unidade, Serviços e***

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 10.04.2017, dirigido à entidade empregadora, rececionado em 11.04.2017, a trabalhadora, apresentou apreciação à intenção de recusa, com o seguinte teor:

“ (...) ..., nascida a 03.10. 1977, portadora do cartão de cidadão (...) com a categoria profissional de Enfermeira, com (...) a exercer funções no Serviço de ... do ..., vem por este meio proceder á apreciação da decisão de recusa do hospital ao pedido de horário flexível, ao abrigo dos artigos 562 e 572, do código de trabalho, para acompanhamento e apoio de filho menor.

A requerente pretende reforçar a real necessidade do pedido com base na sua situação familiar. É mãe solteira de um menino de 2 anos que está a seu cargo e integralmente aos seus cuidados, declarando que este apresenta alterações comportamentais, de linguagem, alimentação, sono estando sujeito a terapias. Estas alterações encontram-se enquadradas numa disfunção de integração sensorial e numa perturbação de hiperatividade e défice de atenção, sendo aconselhada pelos clínicos a ter um horário laboral que permita ter mais disponibilidade para o menor (conforme declarações entregues), para assim prestar mais assistência. Justifica o seu pedido e o horário pretendido, essencialmente por responsabilidades familiares e por não ter apoio familiar que lhe permita levar o seu filho ao infantário e ir buscá-lo, acompanhá-lo nos tratamentos e ficar com ele, se fizer trabalho noturno, em fins de semana e feriados.

Perante o que foi exposto pela requerente, o ... recusa o pedido e justifica que “não é possível autorizar o horário flexível pretendido..., por ultrapassar o número aceitável de horários flexivos inseridos no serviço de” acrescentando ainda que “coloca em causa o ..., o direito dos outros colegas, o direito dos doentes e a organização dos horários

praticados no”, baseando-se em argumentos que a requerente não considera válidos.

A requerente entende que se trata de um motivo que não deve ser justificativo para recusa e que não deve ser prejudicada por causa do número de horários flexíveis existentes no serviço se encontrar no limite. Estes não devem ser atribuídos por ordem de pedido. Não se trata de colidir com esses horários flexíveis bem como os direitos dos demais profissionais ou ser beneficiada/privilegiada, mas sim de salvaguardar os seus direitos que dizem respeito às responsabilidades familiares. Se aceitasse este argumento estaria a afastar a especial proteção conferida constitucionalmente aos trabalhadores com este tipo de responsabilidades, em concreto a um filho menor de 12 anos, com necessidades específicas.

O hospital reforça ainda a ideia de que “... no serviço de ..., o tipo de horário proposto é incompatível com a atividade assistencial ,”... à partida, não é compatível com a jornada de trabalho em vigor no serviço de ... sem colocar gravemente em causa a organização hospitalar e particularmente a prestação de cuidados no serviço onde está colocada...”. A este respeito, a requerente salienta que solicitou horário compatível com o horário de funcionamento do infantário e das terapias do filho, tendo em conta os dois turnos praticados no serviço (o turno da manhã e o de transporte), que se inserem no período pretendido. Manifestou clara preferência pelo turno da manhã, propondo-se a fazer o turno de transporte, (desde que não coincida com a terapia do seu filho), porque se enquadra no período possível e para que a chefia pudesse ter mais margem para elaboração do horário, não fazendo questão que lhe seja atribuído o turno de transporte em dias consecutivos.

Este turno existe de segunda a sexta, sendo distribuído pelos enfermeiros, tal como os restantes turnos a quando da elaboração do horário e tem sido de extrema importância uma vez que reduz

substancialmente a carga de trabalho dos enfermeiros que se encontram ao serviço, facilita a organização do serviço, possibilitando uma maior qualidade na prestação de cuidados, dado que se trata de um serviço cuja mobilidade de doentes é grande. Trata-se de um turno em que o enfermeiro não tem doentes atribuídos, destinando-se essencialmente ao transporte intra-hospitalar de doentes, e inclui transferências entre os serviços dentro do hospital, transporte de doentes a exames, transporte de doentes do bloco e para o bloco. Quando existe a necessidade de transporte de doentes para fora do hospital e para locais distantes, tem-se verificado que desde que as transferências sejam tratadas atempadamente e os doentes transferidos logo no início desse turno, a ocorrência de atrasos para além do turno tem sido esporádica. Nestes casos em que o elemento de transporte se ausenta do hospital, são os colegas que estão ao serviço, que asseguram os restantes transportes que possam surgir.

Tem acontecido que o horário do turno de transporte por vezes tem necessidade ser antecipado por conveniência do serviço. Uma vez que se tratam de situações programadas no dia anterior ao transporte, a requerente encontra-se disponível para entrar ao serviço mais cedo desde que dentro do horário pretendido.

O hospital acrescenta ainda que, “por necessidade de recursos este horário nem sempre se faz.”, ou seja em último recurso este elemento pode assumir um turno em falta dentro das suas possibilidades ou se o mesmo faltar, por vezes não é substituído, sendo o serviço de transporte nestes casos, assegurado pelos enfermeiros que estão ao serviço.

Perante tudo isto, a requerente não entende em que medida poderá colocar em causa a organização hospitalar muito menos a prestação de cuidados ao efetuar por exemplo um turno de transporte por semana. Assim como não entende, como o facto de entrar uma hora mais tarde e sair uma hora mais cedo, poderá interferir de forma gravosa na organização do serviço e prestação de cuidados, já que

como foi referido quem faz esse turno não tem doentes atribuídos.

O hospital menciona que " nesta equipa existem profissionais que também têm legitimidade para solicitar idêntico pedido..." e que "...é á partida de inviabilizar qualquer pedido de flexibilidade, o qual só em condições excecionais estará em condições de poder ser deferido." Na opinião da requerente, se estes profissionais não solicitaram este tipo de horário é porque desconhecem ou abdicam dos seus direitos, não tendo que fazer o mesmo e questiona que condições serão essas e porque é que a sua situação não foi considerada como tal, defendendo que nem se quer deviam existir esse tipo de condições, já que deve ser respeitado o princípio da igualdade e não discriminação bem como a legislação para a totalidade dos profissionais.

Quanto aos argumentos utilizados, que remetem para a sobrecarga de trabalho noturno/fins de semana, quando é atribuído este tipo de horário, nomeadamente: "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.", "quando é atribuído um horário flexível/dispensa ou isenção do trabalho noturno...sobrecarregam-se outros profissionais da equipa..., 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...", a requerente não está de acordo.

Esta entende que foi explícita na sua exposição face ao horário pretendido, tendo em conta o número total de horas semanal que deve efetuar; que mesmo passando só a efetuar trabalho diurno, semanal, pretende cumprir na mesma a sua carga de trabalho que são 35 horas semanais. Logicamente que, os seus turnos noturnos/fins de

semana terão que ser distribuídos pelos colegas, tal como acontece com as noites/fins de semana dos outros colegas que têm horário flexível. Mas lembra que, as suas noites ao serem distribuídas pelos colegas, esta terá que assegurar os turnos diurnos desses colegas. Aliás o que tem acontecido uma vez que se encontra em horário de amamentação, acabando por efetuar mais horas que as 35 horas semanais, encontrando-se neste momento, o serviço a dever horas à requerente.

A requerente acrescenta ainda, que no serviço, há quem faça mais turnos diurnos enquanto que outros efetuam mais turnos noturnos, por opção, resultado de trocas, em função das suas preferências ou interesses, cujos riscos de penalização da vida familiar ou discriminação não se colocam. Em relação ao trabalho noturno, pode-se verificar no horário, que existe um grupo de enfermeiros que efetua mais que 1 noite semanal ou então quase que fazem um horário mensal só de noites, não significando na perspetiva da requerente, que estes profissionais se encontrem sobrecarregados, mais desgastados, ou que seja feita uma gestão perversa da prestação de trabalho ou ainda que se coloque o hospital como agente potenciador de risco. Perante esta realidade, a requerente não prevê que, para assegurar os seus turnos noturnos/fins de semana, tenham que ser colocados em causa os direitos dos colegas, dos doentes e a organização do serviço.

Caso o hospital mantenha os mesmos argumentos de recusa, baseando-se no cumprimento da legalidade, de que não deve atribuir a cada profissional mais noites, sobretudo porque os colegas ficariam mais sobrecarregados ao efetuarem as noites/fins de semana da requerente, e que, esta estaria a colidir com os seus direitos, então deve rever toda esta questão relativa ao trabalho noturno praticado no serviço, sob pena de ilegalidades.

Em suma, a requerente considera não serem justificativos os argumentos de recusa, apresentados pelo ..., o pedido de horário flexível com

responsabilidades familiares, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º, pretendendo que o seu pedido seja deferido.

Esta entende que não deve prescindir dos seus direitos que dizem respeito à flexibilidade de horário e à conciliação da sua vida profissional com a vida familiar e que deve respeitado o princípio de igualdade e não discriminação em relação á atribuição deste tipo de horário, não tendo de ser prejudicada só porque o serviço diz no comportar mais horários flexíveis.

Pede deferimento

..., 10 de Abril de 2017

A requerente

(...) ”.

- 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 existirem pelo menos *“(...) 10 enfermeiros/as com horário flexível (...)*” como indica a entidade empregadora na intenção de recusa, 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, aplicável por força da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, devendo o empregador, apenas 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, 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.

2.9. Nestas circunstâncias, apesar de a entidade empregadora apresentar algumas razões que poderiam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra suficiente, objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, tendo em conta o teor do pedido e apreciação da trabalhadora, pontos 1.2 e 1.4 do presente parecer, da recusa da entidade empregadora, ponto 1.3, bem como o referido nos pontos 2.5, e 2.6, por não ter concretizado os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis.

2.10. Convirá ainda sublinhar-se, como a CITE tem entendido, que o facto de poderem existir determinados horários, como os existentes no serviço da trabalhadora ora em causa, não significa que outros requeridos, por razões semelhantes, tenham que ser indeferidos, uma vez que não

podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível, desses horários.

III – EM CONCLUSÃO

3.1. Na sequência do exposto, a CITE delibera:

3.1.1. Emitir parecer desfavorável 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

3.1.2. A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, 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 17 DE MAIO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), E, A

REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES (CGTP-IN) APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

"A CGTP aprova o processo n.º 628/FH/2017 do ponto 4.1 da OT, no entanto considera, que o ponto 2.5 do parecer não deve constar do parecer, por se considerar que o mesmo gera confusão nos destinatários".