

PARECER N.º 41/CITE/2017

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 8 – FH/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 03.01.2017, do ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, ..., enfermeira, a exercer funções no Serviço de Obstetrícia, Unidade 2, conforme, sucintamente, se transcreve:

“Assunto: Pedido de Parecer Prévio — Intenção de recusa de pedido de Horário Flexível Enf. ...

(...)

Nos termos e para os efeitos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho vem o ..., na qualidade de entidade patronal da Sr.ª Enf.ª ..., remeter o processo de pedido de flexibilidade de horário, formulado por esta, com a intenção de recusa com base nos fundamentos constantes dos documentos que se anexam.

Anexos: Cópia do pedido de flexibilidade de horário apresentado em 07-12-2016, com a informação da Chefia e da UGI, e do Despacho do Sr. Enf. Diretor.

Pedido de Apreciação da Sra. Enfermeira ... à recusa do ..., datado de 02.01.2017.”

1.1.1 Em 7.12.2016 a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

Assunto: Flexibilidade de horário - regime jurídico da Parentalidade e pedido de Transferência de Serviço

..., enfermeira, número mecanográfico ..., residente na ..., a exercer funções nessa Instituição, Unidade 2, Serviço de Obstetrícia, vem expor e, do mesmo passo, requerer a V. Exa. o seguinte:

- 1. A Requerente tem a cargo sua filha ..., de 37 meses de idade que se encontra matriculada na Educação Pré-Escolar (Anexo I e II).*
- 2. O outro progenitor, devido à sua atividade profissional, não tem disponibilidade para fazer o acompanhamento diário de que a criança necessita, uma vez que trabalha por turnos de Segunda a Domingo, entre as 07h00 e as 16h00 e as 16h00 à 01h00, comprovado por documentos em anexo III e IV.*
- 3. Pelo que, requer a V. Exas., ao abrigo do art. 56.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02, se dignem conceder-lhe, por prazo indeterminado, enquanto se mantiverem as necessidades que determinam e servem de fundamento ao requerido, flexibilidade de horário, nos seguintes termos:*
 - a) Horário diurno de segunda a sexta-feira, no período das 08h00 às 20h00, tendo em conta o antecedente pedido de dispensa para amamentação (art. 47.º do Cód. Trabalho).*
 - b) De forma a facilitar a gestão de horário do Serviço de Internamento de Obstetrícia, requer novamente transferência para o Serviço de Consulta Externa de Obstetrícia/Ginecologia onde se encontra atualmente a exercer funções, isto sem prejuízo no local de destino lhe ser atribuída a flexibilidade de horário.*
- 4. Mais declara que a menor vive com a ora Requerente em comunhão de mesa e habitação (Anexo V)."*

1.1.2. Em 27.12.2016 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa conforme documentos manuscritos que se transcrevem na parte legível:

"Informação do Serviço de Obstetrícia

O Serviço de Obstetrícia depara-se com algumas dificuldades na atribuição dos

horários flexíveis solicitados, atendendo a que no momento tem 7 colaboradoras com pedido de horário diurno. À semelhança do parecer emitido em fevereiro de 2014 uma vez que de momento temos necessidades acrescidas semelhantes para dar resposta, somos de parecer que para assegurar a continuidade dos cuidados de forma segura só poderemos atribuir um horário diurno das (...) às 14:30h e das 14:00 às 20:30h de (...) feira a domingo. Este horário será facultado de forma rotativa entre os elementos em igualdade de circunstâncias e rotativamente entre Internamento de Obstetrícia, Serviço de Urgência Obstetrícia, Sala de Partos e Consulta externa de Genec/Obstetrícia. A consulta externa é gerida na globalidade com restantes postos de trabalho anteriormente referidos, pelo que não é possível destacar definitivamente colaboradora para a Consulta Externa genecologia/obstetrícia. Sendo a colaboradora Especialista em Saúde materna e Obstetrícia poderá ser (...) para qualquer posto de trabalho anteriormente referido isto para se (...) e assegurarem os cuidados especializados. Face ao exposto reafirma-se que sempre que possível será atribuído o horário diurno, de 2ª feira domingo entre as 8h e as 20h30.

6 de dezembro de 2016

Enf.^a Chefe de Obstetrícia”

“Informação da UGI

Concorda-se com o parecer da Enf.^a Chefe. Acrescenta-se que de forma a proporcionar a conciliação da atividade profissional e a vida familiar disponibilizamo-nos a elaborar horário de trabalho com alternância do horário do marido nomeadamente nas tardes e fins-de-semana, atender a que é referido no Anexo IV, que este pode ter incluído no horário de trabalho fins de semana.

Desta forma entendemos ser salvaguardado o acompanhamento diário da criança e tendo em conta que também não podemos deixar turnos por assegurar a nível da prestação dos cuidados aos utentes, garantir o imperioso funcionamento do serviço e a segurança do utente.

UGI da Mulher e da Criança”.

“Aos RH

Autorizado nos moldes rotativos com colegas em igualdade de circunstâncias e sem deixar funções por assegurar ou cuidados por prestar.

21.12.16

Enfermeiro Diretor”

- 1.1.3.** Por carta datada de 30.12.2016, a trabalhadora apreciou a intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

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

..., enfermeira, número mecanográfico ..., residente na ..., a exercer funções nessa Instituição, no Serviço de Obstetrícia, na Unidade 2, vem, ao abrigo do disposto no n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, oferecer a sua Apreciação nos termos seguintes:

O pedido de Horário Flexível foi efetuado a 07/12/2016, e no dia 27/12/2016 tomou conhecimento de que o mesmo foi indeferido, através da decisão proferida pelo Sr. Enf.º Diretor, aquela assente também em pareceres da respetiva Enf.ª Chefe de serviço, e Enf.ª da respetiva UGI, sendo por isso que a presente apreciação é tempestiva.

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 37 meses de idade — ...

2 - Mais se adita, que a mãe da menor, não tem qualquer suporte de retaguarda, e o progenitor, atenta a sua atividade profissional, circunscrita a um horário por turnos rotativos, incluindo fins de semana e feriados, não pode dar à filha o acompanhamento de que esta necessita

3 - Tudo como já se encontra devida e documentalmente comprovado no respetivo processo, e para o qual ora se remete, sem prejuízo de, a final se fazer nova junção de cópias desses documentos.

4 - 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.

5 - A Decisão proferida, que se respeita mas com a qual não pode a requerente conceder, resume, no seu todo que “ sempre que possível será atribuído o horário diurno de 2.ªfeira a domingo, entre as 8 h e as 20,30 h...”, sendo a Decisão do Sr. Enf.º Diretor confirmativa daquela anterior posição hierárquica, do seguinte teor, “ ... autorizado nos moldes rotativos com colegas em igualdade de circunstâncias e sem deixar por cumprir os cuidados a prestar...”.

6 - Desta feita, a requerente vê barrada a possibilidade de poder acompanhar a sua filha menor, porque lhe foi negado um direito que lhe assiste, e previsto na lei substantiva aplicável.

7 - 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. (...)”,

8 - 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. (...);

9 - O Código do Trabalho 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. (...);

10 - Dispõe, sobre a matéria, o referido Código, Secção VII, Direitos, deveres e garantias das partes. Subsecção I, Disposições gerais, no n.º3 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”;

11 - E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III, Horário de trabalho, na alínea h) 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. (...)”

12 - 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;

13 - 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;

14 - 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 h) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.);

15 - 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.

16 - 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 15 supra;

17 - 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;

18 - A requerente solicitou a sua mobilidade para o Serviço de Consultas Externas na área de Obstetrícia, isto porque sabe que, nesse local, a atribuição de um horário flexível não traria qualquer transtorno ao Serviço, aos demais colegas e, sobretudo aos utentes.

19 - Daí não poder conceder com a argumentação trazida à liça pelas Senhoras Enfermeiras responsáveis a qual fundamentou a Decisão final do Sr. Enfº Diretor, e isto porque nessa consulta Externa há 6 (seis) enfermeiros com horário fixo, destes, 4 (quatro) têm filhos com mais de 12 anos, apenas três têm filhos menores de 12

anos, há visível e concreta falta de pessoal tanto mais que há enfermeiros com muitas horas positivas.

20 - Sendo ainda que há 2 (duas) enfermeiras que fazem colheitas entre as 08h00 e as 13h00.

21 - E, após esse turno de serviço, e para perfazerem as 35h, uma delas exerce funções em Pediatria e a outra em Consulta de Obstetrícia, (e, o que é mais grave, é que esta última nem sequer é especialista nesta área de Obstetrícia).

22 - Acresce ainda que, há 3 (três) enfermeiras que figuram no horário da Consulta Externa, mas podem ou não exercer funções nessa área.

23 - Donde, não vê a requerente motivos fortes e impeditivos para que lhe haja sido indeferida a sua pretensão.

24 - No caso em concreto, a Requerente indicou a prestação de trabalho no horário 08.00h/20.00h, por ser aquele que melhor se adapta não só a não causar prejuízos ao Serviço, como a poder prestar também o acompanhamento da filha.

25 - 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 entre as 08:00h/20:00h, não existindo qualquer acréscimo no pagamento do seu vencimento mensal.

26 - Mais se acrescenta, que a requerente, ao solicitar a flexibilidade de horário, não pretendo com isso causar o mínimo constrangimento ao Serviço, e aos demais colegas, até mesmo porque se trata de uma situação a termo, tal como prevê a Lei aplicável.

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, e acima já explicitado ressalta que há falta de enfermeiros no

Serviço de Consulta Externa de Obstetrícia não se antevendo impedimento para que a pretensão da requerente não haja merecido provimento, tal como deveria.

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.

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 23.05.2011, 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 efeitos futuros 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 sejam interesses imperiosos, ou seja, que não possam ser satisfeitos 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 57.º n.º 2 do CT).

32 - A 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 a Requerente e marido não terem qualquer suporte familiar, e este manter horário rotativo de segunda a domingo, 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 pela Requerente, elaborado de forma a acompanhar de facto a filha e poder cumprir com as obrigações como mãe.*

Com respeitosos cumprimentos.

Junta: Cópia de: Decisão de indeferimento do seu pedido; declarações escolares; declarações de horário do trabalho do progenitor da menor; atestado da Junta de Freguesia.

..., 30 de dezembro de 2016”.

- 1.2.** Foram juntos ao processo os seguintes elementos: Certificado de matrícula, Declaração do Agrupamento de Escolas ...; Declaração da empresa ...; Atestado da Junta de Freguesia de ...

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

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

- 2.2.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadores (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*
- 2.3.** A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8.), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).
- 2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.5.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe *“horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”*, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro,

na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

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

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

2.5.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.5.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

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

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

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

O horário flexível, que é elaborado pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

2.6.1. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.7. Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

2.8. Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/às trabalhadores/as com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as

trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.9. No contexto descrito, a trabalhadora requerente, mãe de uma filha com 37 meses de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação pretende exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho “(...) *por prazo indeterminado, enquanto se mantiverem as necessidades eu determinam e servem de fundamento ao requerido (...) horário diurno de segunda a sexta-feira, no período das 08h00 às 20h00, tendo em conta o antecedente pedido de dispensa para amamentação (...) De forma a facilitar a gestão de horário do Serviço de Internamento de Obstetrícia, requer novamente transferência para o Serviço de Consulta Externa de Obstetrícia/Ginecologia onde se encontra atualmente a exercer funções, isto sem prejuízo no local de destino lhe ser atribuída a flexibilidade de horário.*”.

2.10. Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora, na parte que foi possível transcrever, o seguinte:

-“O Serviço de Obstetrícia depara-se com algumas dificuldades na atribuição dos horários flexíveis solicitados, atendendo a que no momento tem 7 colaboradoras com pedido de horário diurno.”;

- “uma vez que de momento temos necessidades acrescidas semelhantes para dar resposta, somos de parecer que para assegurar a continuidade dos cuidados de forma segura só poderemos atribuir um horário diurno das (...) às 14:30h e das 14:00 às 20:30h de (...) feira a domingo.”;

-“Este horário será facultado de forma rotativa entre os elementos em igualdade de circunstâncias e rotativamente entre Internamento de Obstetrícia, Serviço de Urgência Obstetrícia, Sala de Partos e Consulta externa de Genec/Obstetrícia.

-“A consulta externa é gerida na globalidade com restantes postos de trabalho anteriormente referidos, pelo que não é possível destacar definitivamente

colaboradora para a Consulta Externa genecologia/obstetrícia.”;

-“Sendo a colaboradora Especialista em Saúde materna e Obstetrícia poderá ser (...) para qualquer posto de trabalho anteriormente referido isto para se (...) e assegurarem os cuidados especializados.”

-“Face ao exposto reafirma-se que sempre que possível será atribuído o horário diurno, de 2ª feira domingo entre as 8h e as 20h30.”;

-“Acrescenta-se que de forma a proporcionar a conciliação da atividade profissional e a vida familiar disponibilizamo-nos a elaborar horário de trabalho com alternância do horário do marido nomeadamente nas tardes e fins-de-semana, atender a que é referido no Anexo IV, que este pode ter incluído no horário de trabalho fins de semana.”;

-“Autorizado nos moldes rotativos com colegas em igualdade de circunstâncias e sem deixar funções por assegurar ou cuidados por prestar.”

2.11. Em apreciação a trabalhadora veio referir, sucintamente que:

- Na “consulta Externa há 6 (seis) enfermeiros com horário fixo, destes, 4 (quatro) têm filhos com mais de 12 anos, apenas três têm filhos menores de 12 anos, há visível e concreta falta de pessoal tanto mais que há enfermeiros com muitas horas positivas.;

-“Sendo ainda que há 2 (duas) enfermeiras que fazem colheitas entre as 08h00 e as 13h00.”;

-“E, após esse turno de serviço, e para perfazerem as 35h, uma delas exerce funções em Pediatria e a outra em Consulta de Obstetrícia, (e, o que é mais grave, é que esta última nem sequer é especialista nesta área de Obstetrícia).”;

-“Acresce ainda que, há 3 (três) enfermeiras que figuram no horário da Consulta Externa, mas podem ou não exercer funções nessa área.”

2.12. Face aos motivos mencionados pela entidade empregadora como justificativos da impossibilidade de conceder à trabalhadora com responsabilidades familiares o que foi por si requerido, não se retira da sua análise quais as exigências imperiosas do Serviço de Obstetrícia que obstem à atribuição do horário flexível sendo, inclusive,

afirmado pela entidade empregadora a possibilidade de atribuição de um horário diurno.

- 2.13.** Neste sentido, e no caso de existirem outros/as trabalhadores/as a gozar de horário flexível, em moldes idênticos ao requerido pela trabalhadora, no local de trabalho em causa, e no cumprimento do princípio de conciliação da atividade profissional com a vida familiar, não pode a requerente ficar discriminada face aos/às outros/as trabalhadores/as que já usufruam do horário flexível, pelo que deverão todos/as usufruir, o mais tempo possível, dos horários por si requeridos.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto, não foram invocados motivos imperiosos relacionados com o funcionamento do Serviço de Obstetrícia que demonstrassem a impossibilidade de conceder o requerido.
- 3.2.** Recomendar ao ... que elabore o horário requerido pela trabalhadora, de acordo com o previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho e promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE JANEIRO DE 2017, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), COM O VOTO

CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E COM DECLARAÇÃO DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA:

“A CGTP vota favoravelmente o parecer mas discorda de que o ponto 2.13. se contenha na sua totalidade devendo terminar em “horário flexível” porquanto todo o restante só causará confusão nos destinatários”