

## PARECER N.º 584/CITE/2016

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho  
Processo n.º 1859 – FH/2016

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 28/10/2016, do ..., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ..., inspetor.
- 1.2. Através de requerimento entregue em 30/9/2016, o referido trabalhador solicitou a prática de horário flexível, nos termos seguintes:
  - 1.2.1. *Vem requerer a V. Exa. que se digne autorizar o desempenho de funções em regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos, pelo período de cinco anos, sendo o trabalho prestado em dias úteis e com o seguinte horário de trabalho:*

*Componente variável:*

*Das 08:00 horas às 12:30 horas (manhã);*

*Das 13:00 horas às 17:00 horas (tarde).*

*Componente fixa de 4 horas (plataformas fixas):*

*Das 10:00 horas às 12:30 horas (manhã);*

*Das 13:00 horas às 15:00 horas (tarde).*

*Período para intervalo de descanso diário: Das 12:30 às 13:00 horas.*
  - 1.2.2. *Declara ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente.*
- 1.3. Através de email datado de 19/10/2016, a entidade patronal comunicou a recusa do pedido, em síntese, com os fundamentos seguintes:

- 1.3.1. *Na análise da pedido em questão importa ter presente que o ..., tal como já referido é um serviço de segurança que no quadro da política de segurança interna tem como objetivos fundamentais, nomeadamente, controlar a circulação de ... nas ...*
- 1.3.2. *Para prossecução das atribuições específicas do ..., prevê o mapa de pessoal a carreira de investigação e fiscalização, a qual integra o corpo especial deste Serviço, sendo, no caso, os inspetores são considerados agentes de autoridade.*
- 1.3.3. *As características específicas do serviço no ... explicam que a ... possua um regime estatutário próprio. Assim, sobre o ora requerente enquanto Inspetor impendem os ónus decorrentes do conteúdo funcional legalmente cometido à ..., bem como possui o mesmo os direitos inerentes a essa qualidade.*
- 1.3.4. *Na verdade, o requerente encontra-se sujeito ao carácter permanente e obrigatório do serviço no ..., tendo como contrapartida direito a um suplemento que visa compensar, designadamente, a disponibilidade permanente obrigatória.*
- 1.3.5. *Acresce que, o ..., unidade orgânica onde o ora requerente desempenha funções, em virtude do controlo de passageiros ocorrer necessariamente 24 horas por dia, funciona em regime de turnos permanente total, conforme se encontra previsto na Lei Orgânica do ... e no Regulamento do trabalho por turnos da carreira da ...*
- 1.3.6. *Sendo que face às especificidades próprias do ..., a adoção de horários flexíveis pelos elementos da ..., tal como informa o Sr. Diretor de ... não se coaduna como regime de funcionamento (por turnos) que ali vigora.*
- 1.3.7. *Sustentado ainda que a autorização de um regime de horário flexível aos funcionários implicaria urna perturbação insustentável na sua normal atividade, colocando em sério risco as suas atribuições que obrigatoriamente têm de ser exercidas ininterruptamente, durante 24 horas.*
- 1.3.8. *Sendo de reiterar que o ... é a entidade ... responsável pelo controlo de ... nos ..., (como é o caso do ...), visando assegurar desta forma a salvaguarda do ... de ... (... e ...), bem como assumindo as suas obrigações no âmbito ..., nomeadamente tendo em consideração os compromissos que decorrerem da integração de ... no ...*

- 1.3.9.** *Pelo que a gestão dos recursos humanos disponíveis, que se encontram em funções no ..., obedece assim a exigências superiores de ..., razões de ser do ... enquanto serviço, entidade empregadora e fundamento para a existência de uma Carreira de Investigação e Fiscalização, da qual o requerente faz parte e que livremente escolheu, bem sabendo das exigências funcionais a que estaria sujeito.*
- 1.3.10.** *Deverá ainda ser considerado, que conforme vem referido pelo Sr. Diretor de ..., atualmente estão afetos a esta Direção de ... 143 colaboradores, dos quais 15 têm horários especiais e não fazem a totalidade dos turnos (manhã, tarde e noite) estando assim desta forma já muito condicionado o prosseguimento das atribuições que ao ... compete.*
- 1.3.11.** *Que nesta data, estão solicitados 4 pedidos de horários flexíveis no âmbito da parentalidade de elementos da ... em funções no mesmo local de trabalho, o que a ser considerado e viabilizado, mais irá comprometer o funcionamento daquele importante ...*
- 1.3.12.** *Pelo que, no caso concreto, para além da natureza das funções dos elementos da carreira de investigação e fiscalização do ..., serviço de segurança e órgão de ..., não se compadecerem com a atribuição aos agentes de autoridade de horários flexíveis, existem na situação em análise exigências imperiosas do funcionamento da unidade orgânica onde o requerente desempenha funções, que acima se deixaram expostas, impedem que o pedido apresentado seja deferido, sob pena de ser posto em causa o normal funcionamento daquele ... e concomitantemente as atribuições deste serviço no quadro da segurança interna.*
- 1.3.13.** *Face ao que fica exposto e por força das exigências imperiosas inerentes ao funcionamento do ..., acima demonstradas, foi proferido despacho com vista a notificação do trabalhador da intenção de recusa do horário flexível apresentado.*
- 1.4.** Na apreciação datada de 23/10/2016, o trabalhador vem alegar o seguinte:
- 1.4.1.** *O respondente encontra-se a exercer funções no ..., em regime de horário por turnos, que se alternam semanalmente entre manhãs, tardes e noites, não permitindo tal horário prestar assistência permanente e acompanhamento de*

- seus filhos às escolas que frequentam, já que sua mulher está impedida de o fazer.*
- 1.4.2.** *O respondente tem conhecimento que a 15-07-2016 o inspetor e seu colega, ..., fez idêntico pedido de horário flexível invocando os mesmos fundamentos de facto e de direito, e o pedido de horário flexível lhe foi autorizado por despacho de V. Ex.<sup>a</sup> de 28-07-2016.*
- 1.4.3.** *No n.º 5 da informação n.º ..., de 26 de julho, que serviu de suporte àquela decisão, é transcrito o parecer de 22 de julho de 2016 do Sr. Diretor de ..., em sentido oposto ao do requerente.*
- 1.4.4.** *Situações em tudo idênticas — a do requerente a que alude a informação n.º ... de 19 de outubro, e a daquele colega a que alude a informação n.º ... — foram no entanto objeto de pareceres opostos do Sr. Diretor de ..., e também de decisões finais opostas, sem que exista qualquer fundamentação substancial que as diferencie.*
- 1.4.5.** *Antes de mais, é patente que os pareceres do Sr. Diretor de ... são contraditórios, porquanto muito embora reconhecesse dificuldades na satisfação do pedido de horário flexível solicitado pelo inspetor ..., por escassez de meios humanos, no entanto reconheceu que o direito invocado se sobrepunha às aludidas dificuldades, nada obstando a que o requerimento fosse deferido, e até propondo a sua substituição enquanto se mantivesse a situação que lhe deu origem.*
- 1.4.6.** *O respondente não entende que o Sr. Diretor de ... tenha mudado de opinião no curto prazo de três meses que separou a emissão dos dois pareceres, ao não se opor ao atendimento do pedido de horário flexível feito pelo inspetor ..., e ao se opor a idêntico pedido feito pelo requerente, com os mesmos fundamentos de facto e de direito, apesar de as dificuldades de pessoal serem comuns às duas situações decididas de forma oposta.*
- 1.4.7.** *A apreciação casuística nos pareceres dados pelo Sr. Diretor de ..., e as ulteriores decisões de V. Exa indiciam um tratamento diferenciado dado a duas situações em tudo idênticas ou similares, preterindo-se o respondente e favorecendo-se o colega anteriormente referido, ou seja, as referidas decisões foram ditadas por “dois pesos e duas medidas”.*

- 1.4.8.** *Ora tal duplicidade de critérios e de tratamento viola o princípio da igualdade de tratamento e da imparcialidade, sediados no art.º 13.º da CRP e vertidos nos art.ºs 6.º e 9.º do CPA, que vinculam a Administração na sua relação com os administrados, a não privilegiar, beneficiar, prejudicar ou privar de qualquer direito uns em detrimento de outros, e de os tratar de forma imparcial considerando com objetividade todos e apenas os interesses relevantes.*
- 1.4.9.** *Dispondo o n.º 2 e 4 do art.º 57.º do mesmo Código, que 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, e em caso de pretender recusar o pedido, deverá indicar por escrito o fundamento da intensão da recusa.*
- 1.4.10.** *Ora tais fundamentos constam do parecer do Sr. Diretor de ... são improcedentes por disporem contra a lei (art.º 59.º da CRP e n.ºs 2 e 4 do art.º 57.º do CT), e por contradizerem pareceres anteriores do mesmo dirigente com base nos quais foram autorizados os 15 horários especiais, e em particular o parecer que sustentou a concessão de horário flexível ao inspetor ..., referido, onde é admitido que a escassez de meios humanos não é suficientemente forte para recusar o pedido de horário flexível por parentalidade, podendo o trabalhador inclusive ser substituído por outro.*
- 1.4.11.** *Face à contradição acabada de referir, e por ter decidido de modo diferente da prática habitualmente seguida na resolução de casos semelhantes (os 15 casos anteriormente referidos), ou na interpretação e aplicação dos mesmos princípios ou preceitos legais, o ato de indeferimento do pedido do requerente deve ser devidamente fundamentado, de acordo com as exigências dos art.ºs 152.º e 153.º do CPA.*
- 1.4.12.** *Ora nos termos do n.º 2 desta última disposição legal, equivale à falta de fundamentação a adoção de fundamentos que, por obscuridade, contradição ou insuficiência, não esclareçam concretamente a motivação da decisão. Como no caso em apreço.*
- 1.4.13.** *A decisão de indeferimento viola a disposição imperativa do n.º 2 do art.º 57.º do CT, que impõe ao empregador, em caso de recusa do horário flexível, o ónus de fundamentar objetivamente as concretas exigências e indispensabilidade do*

- trabalhador em relação a estas, e ainda o ónus de provar a impossibilidade de substituição temporária daquele.*
- 1.4.14.** *Os fundamentos invocados e acima sintetizados são de carácter genérico e abstrato e não cumprem o desiderato legal, já que se podem colocar em relação a qualquer inspetor da ... em serviço no ... e em qualquer situação que fundamente pedidos de horário flexível independentemente do fundamento do pedido, e não especificamente em relação à situação da parentalidade prevista nos art.ºs 56.º e 57.º do CT.*
- 1.4.15.** *Não foi especificado no projeto de despacho de indeferimento, qual o prejuízo concreto que o requerente causaria ao serviço se trabalhasse no mesmo local durante as mesmas 35 horas em regime de horário flexível, o que apenas exigiria a reorganização dos horários de trabalho, que sempre acontece quando se verificam ausências de colegas por doença, por acidente de trabalho, por gozo de férias, de licenças várias ou devido a outra impossibilidade de comparecer ao trabalho. Pelo contrário, a sua passagem a horário flexível não causaria qualquer prejuízo, já que o trabalhador até deixaria de receber subsídio de turno.*
- 1.4.16.** *Também não foi especificada a indispensabilidade do requerente no turno em que está escalado, seja a mesma devida a alguma qualificação académica ou profissional que não é detida pelos demais inspetores da equipa de trabalho, verificando-se exatamente o contrário, ou seja, qualquer elemento do turno pode ser substituído ou substituir outro elemento quando algum deles falta, já que as funções por todos exercidas são de igual complexidade, como aliás já aconteceu inúmeras vezes no passado.*
- 1.4.17.** *A indispensabilidade do requerente nada tem a ver com o número de efetivos afetos ao ..., já que a normal gestão dos recursos humanos a afetar àquela unidade orgânica do ... deve passar por uma correta planificação das necessidades de pessoal, que deve contemplar e garantir aos trabalhadores o gozo dos direitos que a lei lhes confere, como sejam o gozo de férias e licenças, a compensação do trabalho suplementar não pago, e ainda o direito a requerer horário de trabalho flexível ao abrigo da parentalidade.*

- 1.4.18.** *O requerente não entende a razão pela qual os 15 colegas a que já fez referência e nomeadamente o colega ..., foram considerados substituíveis para efeitos de retirada do regime de turnos, e aquele não.*
- 1.4.19.** *Salvo o devido respeito, o requerente não concorda com o referido no parecer do Sr. Diretor de ... quando diz que “os elementos a exercer funções na Direção de ... constituem um efetivo fixo (...), que não é compatível com a sua substituição”, porquanto várias substituições se verificaram no passado recente, sendo até admitida no despacho de V. Ex de 28-07-2016, a colocação do inspetor ... noutra unidade orgânica.*
- 1.4.20.** *Solução que o requerente aceita desde que aquela fique situada na área do concelho de sua residência, dando o seu acordo à mobilidade na carreira, se superiormente assim for entendido.*
- 1.4.21.** *Porque se trata da compatibilização de um direito a horário flexível decorrente da situação de parentalidade, entende o requerente que a referida compatibilização deve ser assegurada oficiosamente pelos serviços de gestão dos recursos humanos do ..., e não por permuta a cargo do trabalhador.*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.A** Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68.º, n.º 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33.º, n.º 1 dispõe que *a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*
- 2.2.** Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59.º, n.º 1, al. b) 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.** Para execução destes direitos, o Código do Trabalho, no seu artigo 56.º – *horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares* – estabelece que *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 flexível...*

**2.4.** 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;*
- *Declarar que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação.*

**2.5.** 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*, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.6.** 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/a trabalhador/a, nos termos dos n.ºs 5 e 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos.

**2.7.** No processo ora em apreciação, o trabalhador pede horário com plataforma móvel entre as 8:00 h e as 17:00 h, e plataforma fixa entre as 10:00 h e as 12:30 h e entre as 13:00 h e as 15:00 h, em dias úteis.

**2.8.** A entidade empregadora indefere o pedido, referindo, em síntese:

- 2.8.1.** *O serviço onde o requerente desempenha funções funciona em regime de turnos permanente e total, conforme regulamento superior.*
- 2.8.2.** *A adoção de horários flexíveis pelos elementos desta carreira profissional não se coaduna com o regime de funcionamento por turnos que vigora no serviço.*
- 2.8.3.** *Para além disso, existem exigências imperiosas do funcionamento do serviço tendo em conta as atribuições do serviço no quadro da segurança interna.*

**2.8.4.** *Encontram-se ao serviço neste local 143 profissionais, dos quais 15 não fazem a totalidade dos turnos (manhã, tarde e noite), estando já muito condicionado o prosseguimento das atribuições do serviço.*

**2.9.** Na apreciação, o trabalhador refere, em síntese, que:

**2.9.1.** *Foi autorizado um pedido de horário flexível a um seu colega, o que indicia um tratamento diferenciado de situações em tudo idênticas e similares.*

**2.9.2.** *Não foi especificado o prejuízo concreto que causaria a aceitação do horário, que apenas exigiria a reorganização dos horários.*

**2.9.3.** *A flexibilidade requerida em relação à entrada não causaria prejuízo visto que o requerente até deixaria de receber subsídio de turno.*

**2.10.** O artigo 108.º, n.º 2 da LGTFP aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20/6 estabelece que *o empregador público deve respeitar os períodos de funcionamento e de atendimento na organização dos horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço.* Compete, pois, ao empregador a elaboração dos horários de trabalho, os quais se devem adequar ao funcionamento do serviço.

**2.11.** Em matéria de parentalidade, a LGTFP determina, no seu artigo 4.º, n.º 1, al. c), que é aplicável o disposto no Código do Trabalho. E, para o caso em apreciação, releva o disposto no artigo 212.º, n.º 2, al. b) do Código do Trabalho, nos termos do qual o empregador, *na elaboração do horário de trabalho deve facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.* Ou seja, a lei impõe ao empregador a elaboração de horários de trabalho que deem execução a esse direito constitucional (art. 59.º CRP). O mesmo decorre do artigo 127.º n.º 3 também do Código do Trabalho, que dispõe que *o empregador deve proporcionar ao trabalhador as condições que favoreçam a conciliação da vida profissional com a vida familiar.*

**2.12.** Nos casos em que o/a trabalhador/a apresente requerimento com base no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, a entidade empregadora deve fundamentar a recusa do horário flexível requerido em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a.

- 2.13.** Ou seja, a lei exige que, em caso de recusa, o interesse do serviço seja fundamentado em razões imperiosas, e, portanto, a fixação do horário de trabalho de um/a trabalhador/a pela entidade empregadora, conforme é sua competência, deve ter em conta e não por em causa o funcionamento do serviço, cuja regulamentação é definida pela entidade empregadora.
- 2.14.** Por outro lado, o artigo 56.º n.º 2 do Código do Trabalho estabelece que o trabalhador *pode escolher as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário*. É isso o que, neste caso, o trabalhador faz ao indicar os limites do seu horário, entre as 8:00 h e as 17:00h.
- 2.15.** Todavia, a marcação das plataformas fixas compete à entidade empregadora e não ao trabalhador, nos termos do n.º 3 do referido artigo 56.º do Código do Trabalho. Por isso, no caso em análise, a inserção destas no pedido deve ser entendida como meramente indicativa.
- 2.16.** Analisando a resposta da entidade empregadora, verifica-se que apresenta como fundamento a incompatibilidade da existência de horários flexíveis com o funcionamento do serviço, que tem de funcionar em regime de turnos, que é permanente, isto é em todos os dias da semana, e total, isto é, prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário, conforme dispõe o artigo 116.º da LGTFP.
- 2.17.** Os turnos, conforme foi informado pela entidade empregadora estão regulados pelo Despacho nº 28 de 1/6/2016 da Diretora ..., são os seguintes: de manhã iniciam às 6:00h/7:00h e terminam às 13:00h/15:00h, de tarde iniciam às 15:00h e terminam às 23:00h e de noite iniciam às 23:00h/00:00h e terminam às 7:00h.
- 2.18.** Na verdade, tendo em conta a atividade dos profissionais da categoria do trabalhador requerente, que se concretiza no controlo de circulação de ... na ..., compreende-se que a entidade empregadora defina horários com entradas e saídas

fixas, por forma a saber, em cada momento, que trabalhadores estão em funções, de forma a cumprir as suas atribuições com eficácia.

**2.19.** Compete à entidade empregadora no âmbito das suas competências gestionárias, ponderar todos os direitos e interesses em presença, fazendo a sua apreciação, seriação e compatibilização baseada em razões legais ou fundamentamente ponderosas. E a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar e o correspondente dever do empregador de a promover, impõe que, na elaboração dos horários de trabalho, este o garanta, na medida do que for possível.

**2.20.** Todavia, a elaboração dos horários de trabalho em concreto de cada um/a trabalhador/a não pode afetar o regular funcionamento organizacional, o que, no caso não se verificaria, conforme a entidade empregadora alega e fundamenta, tendo em conta ainda que o trabalhador refere também na apreciação que a aceitação do seu horário *“exigiria a reorganização dos horários de trabalho”*.

**2.21.** Acresce que o trabalhador indica no requerimento o início e termo do período normal de trabalho diário não coincidente com o início de qualquer turno, de que resultaria um período de tempo a descoberto entre a hora de início do turno e o início da jornada de trabalho, o qual, a haver plataforma móvel, seria incerto.

**2.22.** Refere ainda a entidade empregadora, o que é alegado também pelo trabalhador, que *15 trabalhadores têm horários especiais e não fazem a totalidade dos turnos (manhã, tarde e noite)*.

**2.23.** Ora, sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar e o correspondente dever do empregador de a promover, impõe que, na elaboração dos horários de trabalho, este garanta, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento organizacional, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram,

em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço ou de outros fundamentos que não tenham a mesma garantia legal e constitucional.

**2.24.** É, aliás, o que decorre do que tem sido o entendimento da CITE já exposto em vários pareceres, na sequência do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), a propósito da eventual existência de colisão de direitos, que, quando alguns ou algumas trabalhadore/as apresentam necessidades decorrentes do exercício do direito à conciliação, veio clarificar o seguinte: *“Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como ocorria, impunha-se a cedência dos respetivos titulares dos direitos, na medida do necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário”.*

**2.25.** Portanto, a entidade patronal demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador, põe em causa o funcionamento do serviço, verificando-se a existência de períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido pelo requerente.

**2.26.** Assim, considera-se que, em concreto, a recusa está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do serviço, nos termos em que é exigido pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

- a) Emitir parecer prévio favorável à intenção de recusa pela entidade ..., do pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, apresentado pelo trabalhador ...
- b) A entidade empregadora, na elaboração do horário de trabalho, deve proporcionar à trabalhadora requerente as condições que permitam a conciliação da sua vida profissional com a vida familiar, nos termos do artigo 127.º n.º 3 e do artigo 212.º n.º 2, al. b), do Código do Trabalho, e em conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 23 DE NOVEMBRO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM AS SEGUINTE DECLARAÇÕES:**

**Da CGTP-IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES:**

*“O parecer é votado pela CGTP por razões que se prendem com o exposto no ponto 2.21. do parecer, por outro lado, não se fez prova de que exista de facto tratamento diferenciado com outros trabalhadores, o que entendemos deve ser averiguado pela respetiva inspeção competente e por isso entendemos que este parecer apesar de aprovado, deve ser remetido a essa inspeção.”*

**Da SECRETARIA DE ESTADO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE, a que aderiu a UGT – UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES:**

*“A representante da Senhora Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade concorda com o projeto de parecer favorável à intenção de recusa pelo ..., mas considera que os trabalhadores devem ter conhecimento, através do parecer da CITE, que podem apresentar novo pedido de horário flexível cujas horas de início e termo caibam dentro dos turnos respetivos, e podem igualmente submeter queixa de discriminação, no que respeita aos horários especiais concedidos a outros trabalhadores, cabendo à entidade com competência inspetiva laboral relativa ao ... a respetiva apreciação.”*