

PARECER N.º 600/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 1660-FH/2017

I – OBJETO

- 1.1.** A CITE recebeu em 17.10.2017, da empresa ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., Assistente de ... – Segurança ... , a exercer funções no ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

“Assunto: Requerimento de Horário Flexível — Trabalhadora ...

Exmos. Senhores,

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, junto enviamos o processo mencionado em epígrafe, para apreciação de V. Exa, para o efeito anexamos a seguinte documentação:

- Fotocópia do requerimento da nossa trabalhadora, ..., rececionado nesta empresa em 27 de Setembro de 2017;*
- Fotocópia da nossa carta refª .../17-... de 09 de Outubro de 2017 e comprovativo retirado do site dos CTT, que comprova a receção, pela nossa trabalhadora no dia 11 de Outubro de 2017;*
- Fotocópia da carta da nossa trabalhadora, datada de 12 de Outubro de 2017, rececionada nesta empresa no dia 13 de Outubro de 2017;*
- Fotocópias dos horários de trabalho do*

Relativamente ao pedido formulado pela nossa trabalhadora, adicionalmente à informação prestada, acrescentamos o seguinte:

Não nos opomos ao exercício do direito solicitado pela trabalhadora. No entanto, este direito deve ser exercido de forma a não colocar em causa quer o direito do trabalhador que o solicita quer a operacionalidade dos serviços e os direitos dos restantes trabalhadores ao serviço naquele local.

Com efeito, a concentração de horários de trabalho fixos nos dias úteis, das 09:00 às 17:00, originaria sobrecarga de trabalho nos fins-de-semana de outros trabalhadores. Este facto, poderá levar ao incumprimento da organização dos tempos de trabalho por outros trabalhadores, em especial, os requisitos relacionados com o descanso obrigatório semanal serem coincidentes com os fins-de-semana, dois domingos a cada oito semanas.

O período de funcionamento dos ... , é de 24 horas todos os dias do ano. O período de maior atividade está compreendido entre as 05:00 e as 23:00.

Á data, o Quadro de Pessoal de Vigilância ... no ... é de 198 (cento e noventa e oito) Vigilantes

Dos 198 (cento e noventa e oito) Vigilantes ... , 78 (setenta e oito) Vigilantes ... têm filhos menores (até aos 12 anos) com o direito consagrado no artº 56º e 57º do código do trabalho.

No ..., à data, estão a usufruir do direito de assistência a filhos menores em horários flexíveis, diurnos, 4 (quatro) Vigilantes ... :

...,

...;

...;

...

A execução de tarefas ... , como Assistente de ... — ... é feita, em igual percentagem por elementos do género masculino e do género feminino.

A fixação de elementos de um dos géneros nos períodos diurnos de 2ª a 6ª feira, implicará inevitavelmente a fixação dos elementos do género contrário nos turnos da noite e nos fins-de-semana.

Ora, se assim for, existirá um desequilíbrio entre os géneros masculinos e femininos na execução do serviço. Recorde-se o argumento, anteriormente exposto, de que este serviço especificamente tem de ser executado por elementos dos dois géneros em percentagens iguais.

Outra consequência inevitável, caso a pertença fosse deferida, neste serviço, é a falta de elementos do género feminino em número suficiente nos turnos noturnos e nos fins-de-semana, para executar o serviço, de acordo com os requisitos contratual e legalmente exigidos.

Face ao exposto temos que encontrar soluções que garantem o exercício de um direito consagrado na Lei e simultaneamente garantir a operacionalidade do serviço contratualizado com a empresa, simultaneamente também têm que ser acautelados direitos semelhantes pelos outros trabalhadores que prestam serviço no

Assim sendo, propomos que o exercício do direito solicitado seja proporcionado das seguintes formas:

- Repartição do direito solicitado pela trabalhadora ..., com o progenitor da criança, para que o ónus não ocorra só na empresa onde esta trabalha e seja repartido pela empresa onde o progenitor trabalha.

- Colocação da trabalhadora em local de trabalho onde seja possível o exercício do direito referido, sem colocar em causa o direito dos restantes trabalhadores a rodarem na escala de trabalho, exercendo a sua atividade de forma rotativa, dia

e noite.

Propomos para a trabalhadora, a mudança de local de trabalho para outro local na Vigilância fora do ...

A Empresa custeará as despesas relativas à formação profissional resultante da mudança em resultado da reconversão profissional para a categoria profissional de vigilante, com a remuneração equivalente.

Neste caso, a empresa proporcionaria o regresso da trabalhadora aos serviços ..., logo que esta pudesse retomar o horário aí definido, assumindo a empresa os custos da formação inerente à mudança.

Estamos convictos de que as propostas apresentadas nesta missiva são as que garantem o cumprimento dos direitos consagrados na Lei, a operacionalização dos serviços e a garantia dos direitos dos restantes trabalhadores.

(...)

Anexo: o referido"

1.1.1 Em 27.09.2017, trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

"Assunto: Pedido de horário flexível

Ex.mo Senhor,

..., funcionária nº ... da ..., com a categoria profissional Assistente de ... , a exercer funções no cliente ..., nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º da Lei nº7/2009 de 12 de Fevereiro, vem solicitar a V.ª Ex.ª que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível à minha filha menor de doze anos, até a mesma completar doze anos de idade, o seguinte horário de trabalho:

Entrada às 09:00 horas e saída às 17:00 horas em dias úteis, observando que:
- Faz parte do meu agregado familiar uma filha menor, ..., nascido ...de Julho de 2014;

- O meu marido, ..., ..., encontra-se integrado em escala rotativa de serviço de oito horas (8h), incluindo fins - de - semana e feriados, bem como, obrigatoriedade estatutária do dever de disponibilidade;

- Vivo em comunhão de mesa e habitação com o meu marido e a minha filha menor;

- O horário de estabelecimento do ensino onde a minha filha frequenta é entre as 08:00 horas e as 19:00 horas, em dias úteis;

- A minha mãe, ..., apoio familiar até à data, neste momento não tem condições físicas e psíquicas para ser cuidadora da minha filha menor.

Tudo comprovado com documentos em anexo.

Informo que me encontro disponível para uma sugestão da vossa parte, para um horário que seja mais conveniente a Vossa Excelência, desde que não afete os meus direitos e as minhas responsabilidades enquanto mãe.

Sem outro assunto de momento, apresento os meus melhores cumprimentos.

..., 26 de Setembro de 2017.

Pede Deferimento,

Anexo: Assento de nascimento, Declaração da entidade patronal (...), Atestado do agregado familiar da Junta de Freguesia, Declaração do estabelecimento de ensino "...", Atestado de saúde."

- 1.1.2.** A entidade empregadora comunicou à trabalhadora em 09/10/2017, a intenção de recusa, que esta recebeu em 11.10.2017, nos termos que se transcrevem:

“Assunto: Pedido de horário flexível

Exma. Senhora,

Em resposta à sua carta, sobre o assunto referenciado, rececionada no dia 27.09.2017, cujo conteúdo registamos e que passamos a responder. V. Exa solicitou pedido de horário flexível, para prestar assistência inadiável e imprescindível à sua filha menor, até completar os 12 anos de idade.

Junta Atestado, emitido pela Junta de Freguesia de ..., que comprova a sua composição do agrega familiar.

Junta horário do funcionamento do estabelecimento de ensino, da sua filha.

No pedido que endereçou à empresa, solicita o exercício do direito consagrado no artº 56º e 57º do CT. Este artigo diz que o direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível pode ser exercido por qualquer dos progenitores, ou por ambos.

V. Exa. junta prova em como o outro progenitor, trabalha por turnos rotativos.

Ora, V. Exa. enquadra-se na mesma situação do outro progenitor, trabalha em turnos rotativos.

Não ficou claro no seu pedido que repartiria esta responsabilidade familiar com o progenitor da sua filha, já que os horários de ambos são iguais.

A empresa está naturalmente obrigada ao cumprimento da lei laboral e conhece as suas obrigações, no entanto, considera que a tarefa ora solicitada, deve ser repartida a responsabilidade com o progenitor.

V. Exa desempenha as funções de Assistente de ... — Segurança ... no

Á data, o Quadro de Pessoal de Vigilância ... no ... é de 198 (cento e noventa e oito) Vigilantes

Dos 198 (cento e noventa e oito) Vigilantes ... , 78 (setenta e oito) Vigilantes ... têm filhos menores (até aos 12 anos) com o direito consagrado no artº 56º e 57º do código do trabalho.

No ..., à data, já estão a usufruir do direito de assistência a filhos menores em horários flexíveis, diurnos, 4 (quatro) Vigilantes ... :

...

...

...

...

O serviço ... está condicionado e devem ser considerados os seguintes aspetos:

O período de funcionamento dos ... é de 24 horas todos os 365/366 dias do ano, verificando-se o período de maior atividade entre as 05:00 e as 23:00.

Devido á natureza das funções de Elemento de Segurança (“É o trabalhador que, em instalações ... incluindo as zonas «Ar» desempenha funções de vigilância, prevenção e segurança, controlando, através de equipamentos eletrónicos (pórtico) e/ou de outros, passageiros, bagagens, objetos transportados, veículos, carga, correio, encomendas, provisões de restauração, produtos de limpeza e títulos de transportes”), a prestação do serviço é realizada de forma similar, ou seja, existe a necessidade operacional de assegurar posições durante todo o período de funcionamento do ..., existindo maiores necessidades operacionais coincidentes com o período de maior atividade.

As diversas necessidades operacionais, não são uniformes e constantes, sendo suscetíveis a vários fatores de imprevisibilidade. Como por exemplo:

A programação dos ... é efetuada pela Entidade Gestora ... , mediante as necessidades manifestadas pelas diversas companhias de aviação e mediante a disponibilidade de “slots” de Essa programação de ... é com regularidade alterada devido ao aparecimento de novas rotas/... ou o seu desaparecimento, assim como alterações de horário (dia da semana e hora do ...). Mesmo os ... mais regulares (Por Exemplo: ligação ...-... realizada pela ...) são suscetíveis de alterações de programação.

Existem dois períodos de maior estabilização de rotas por ano, definidos como Verão/Inverno ... , que por norma apresentam variações significativas entre os dois períodos e inclusive entre os mesmos períodos de anos diferentes, nomeadamente ao nível da programação dos ... e respetivos períodos do dia de maior concentração de fluxo de ... e maiores necessidades operacionais. Dentro do mesmo período ... , as necessidades operacionais podem diferir diária/semanal/mensal/trimestralmente, mediante a procura da oferta disponível. Existem épocas altas/baixas com impacto no “load factor” (taxa de ocupação dos lugares disponíveis) das ... e consequentemente impacto nas necessidades da operação de segurança. (por exemplo: Apesar do período entre 15 de dezembro e 15 de janeiro estar inserido no Inverno ... , e sendo supostamente época baixa, é uma altura de aumento do fluxo devido à época festiva e por esse motivo época alta, com maior concentração em pequenos períodos de 2/3 dias. Situações similares ocorrem na época da Páscoa, Carnaval, entre outras.)

A operação ... , por si mesma é bastante dinâmica com desvios regulares aos horários dos ... (atrasos, adiamentos e cancelamento de ...), situações inopinadas (como divergência de ... que iam aterrar/partir de outros ... , fatores de condições climatéricas adversas), surgimento de outros ... inopinados/irregulares (... charter e ... privados), etc...

Apenas no final de cada dia é que recebemos o plano de ... para o dia seguinte, com a agravante de por vezes apenas no próprio dia é que nos é facultado pelas

companhias de aviação e as empresas de handling a informação da quantidade de ... existentes.

Pelos fatores acima referidos, a operação de segurança do ... tem necessidade de ser dinâmica, o que implica ao nível do planeamento, a possibilidade de alteração de escalas para adequação às necessidades operacionais com regularidade, Por exemplo:

As escalas (organização dos tempos de trabalho) são alteradas cerca de 2/3 vezes por ano a fim de adequar da melhor forma possível às previsões de fluxo dos próximos meses.

Existem épocas do ano onde existe uma necessidade de maior reforço em determinados períodos (Natal, Pascoa, Carnaval), normalmente uns dias antes e uns dias após essas datas, independentemente de serem dias uteis ou não.

O planeamento efetuado é diariamente sujeito a uma serie de alterações, provocadas quer pela natureza da operação (acima referida) quer por outros fatores inopinados como o absentismo, acidentes de trabalho, requisição de outros serviços inopinados (acompanhamento e rastreios de material, serviços a VIP's, problemas e necessidades de intervenções nas áreas protegidas do ..., impactos de anomalias de equipamentos, etc...) e respetivas necessidades de respostas operacionais.

Quanto mais flexível e dinâmica for a operação, melhor será a capacidade de resposta operacional da mesma.

Ora, a ser deferido o seu pedido de flexibilização de horário de trabalho, dias úteis das 09:00 às 17:00 horas, provocaria diversos desequilíbrios operacionais, ao que se acrescenta, para além de desequilíbrios da operação, iria gerar uma serie de outras situações, tal como:

Possibilidade do aumento dos pedidos de flexibilização de horários de trabalho, em virtude de existirem 78 (setenta e oito) colaboradores em situações similares, com responsabilidades familiares semelhantes às suas.

Situação de injustiça, no caso de se indeferir aos restantes trabalhadores que se encontram na mesma situação e que têm o direito de dar assistência aos seus familiares.

O curto/medio prazo seria insuportável manter e gerir a operação, no

Considerando a “inflexibilização” (dias uteis das 09:00 às 17:00) do seu pedido de horário flexível, irá originar a sobrecarga de trabalho em fins- de-semana dos seus Colegas, podendo incorrer em situações de incumprimentos de outros requisitos da organização, em especial dos tempos de trabalho nas escalas desses colaboradores (nomeadamente terem descanso obrigatórios semanal em dois domingos a cada oito semanas).

Define o n.º 2 do Artigo 56.º que “Entende-se por horário flexível aquele em que os trabalhadores podem escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, não sendo efetuada qualquer referencia a dias uteis. Ora, verifica-se que para além de o requerimento restringir aos dias Úteis, os próprios limites (dos horários de início e termo) apresentado por V. Exa. não permite qualquer flexibilização (o período de funcionamento do ... é de 24 horas todos os dias do ano).

O horário supostamente flexível (das 09:00 às 17:00 em dias úteis), para além de um conjunto de constrangimentos operacionais que iriam ser provocados, apenas apresenta características de inflexibilidade que se entende não estarem compreendidos dentro dos limites e condições determinadas pela lei e demais artigos invocados no requerimento, pelo que o mesmo é indeferido.

Assim sendo, propomos que o exercício do direito, solicitado à empresa seja repartido com o progenitor das crianças.

Considerando que o direito ora reclamado não é absoluto, teremos que encontrar outras formas de resolução que não coloquem em causa o serviço, nem o exercício de outros direitos por parte dos colegas (no caso de eles serem obrigados a executar horário exclusivamente noturno e aos fins de semana).

Qualquer que seja a solução encontrada, garantiremos a categoria profissional e a remuneração que tem atualmente.

Certos que esta é a solução equilibrada que permite garantir a realização dos direitos consagrados na lei e a operacionalidade da empresa.”.

- 1.1.3.** Em 12.10.2017, a trabalhadora remeteu à entidade empregadora a sua apreciação, conforme se transcreve:

Assunto: V/Ref: .../17-... - Pedido de horário flexível

Ex.mo Sr. Dr. ...,

Por referência à comunicação nº .../17-..., recebida no passado dia 11 de Outubro de 2017, vem a Requerente nos termos e para efeitos do artigo 57º, nº4 do Código do Trabalho (CT), apresentar a sua apreciação contestação fundamentada à recusa ao seu pedido de horário flexível, o que faz com os fundamentos seguintes:

I— Do pedido e seus fundamentos

A Requerente apresentou o pedido de horário flexível para prestar assistência inadiável à sua filha até perfazer doze anos, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, com entrada às 09h00 e saída às 17h00, de segunda-feira a sexta-feira excluindo feriados.

A sua filha menor de três anos, vive consigo em comunhão de mesa e habitação, na Rua (...), conforme declaração enviada.

O estabelecimento de ensino que sua filha frequenta tem horário de funcionamento regular entre as 08h00 e as 19h00, dias úteis.

Veio V. Ex.a manifestar a intenção de recusar tal pedido, com fundamento em “constrangimentos operacionais que iriam ser provocados” e na “inflexibilidade” do meu pedido, entendendo ainda que o mesmo não está compreendido “dentro dos limites e condições determinadas pela lei”, o que não posso deixar de manifestar a minha discordância.

Com efeito, a Requerente elaborou o seu pedido com horas de início e de termo do período normal de trabalho das 09h00 às 17h00 de segunda-feira a sexta-feira excluindo feriados, ao abrigo 56.º, n.º2 do CT.

Mais informa que, relativamente ao intervalo para descanso, se aplicam as regras previstas no IRCT aplicável, deixando a requerente totalmente nas mãos da empresa a gestão do mesmo, em função das necessidades operacionais.

Posto isto,

A trabalhadora, ora Requerente, é mãe de uma menor, ... com três anos de idade, respetivamente, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, conforme atestado da Junta de Freguesia junto ao pedido inicial.

Para prestar à sua filha os cuidados que esta necessita, vista a sua idade e falta de autonomia, bem como as suas obrigações como mãe (o que pretende acautelar da melhor forma possível), a Requerente terá que entrar e sair do trabalho à hora indicada para poder prestar assistência à sua filha, uma vez que tem que assegurar poder levá-la e buscá-la ao estabelecimento de ensino, de forma a não ficar desprotegida e sem prestação de cuidados, conforme declaração do referido estabelecimento, junta ao pedido inicial.

Por conseguinte, o horário solicitado e ora esclarecido pela trabalhadora é o único que satisfaz as necessidades do agregado familiar e que lhe permite garantir os seus deveres enquanto mãe, nomeadamente, o dever de assistência, de educação, de convivência, de cuidado, de proteção, entre outros de igual importância para o saudável crescimento da sua filha, o que não pode ser descurado (e que tem proteção não apenas na vertente moral como legal, uma

vez que a Requerente pode ser responsabilizada se não cumprir com os seus deveres).

II - Da refutação da intenção de recusa por motivo de necessidades imperiosas do funcionamento da empresa

A — Do enquadramento e organização dos horários na ...

Desde já se deixa expresso que a Requerente impugna todo o teor da intenção de recusa, bem como os seus fundamentos.

Vejamos que,

o objetivo do horário flexível é proteger a maternidade e a paternidade, constituem valores sociais eminentes nos termos do artigo 33.º do CT e protegidos constitucionalmente, motivo pelo qual os trabalhadores tem direito à organização do trabalho em condições dignificantes e que lhes permita a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (artigo 59.º da Constituição da Republica Portuguesa).

Por conseguinte, o empregador apenas pode recusar o pedido de horário flexível com base em exigências imperiosas de funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável. Sempre se dirá que tais “exigências imperiosas”, para os devidos efeitos legais, terão que sê-lo de fato e não apenas dificuldades, pois essas poderão e deverão ser superadas.

As necessidades operacionais permanentes da empresa são asseguradas por cerca de duzentos trabalhadores da ... trabalham no ..., pelo que a Requerente não aceita que o seu pedido possa colocar em causa o funcionamento da empresa.

Para além disso, a empresa alega ter 78 trabalhadores com filhos menores de 12 anos, mas refere que destes, apenas quatro (sublinhado meu) estão a usufruir de horário flexível.

Mais, essa informação, não é relevante relativamente ao pedido da Requerente, pois a Requerente apenas está a requerer horário flexível para si própria (e não para os 78 trabalhadores), pois o horário que atualmente pratica está a trazer perturbações na vida familiar da sua filha, nomeadamente nas horas de acordar e nos dias não úteis, bem como nos seus deveres enquanto mãe, nomeadamente o dever de alimentos, dever de assistência, dever de educar, dever de convivência, dever de guarda, dever de sustento, dever de cuidar, dever de proteção, entre outros, que poderiam mesmo acarretar-lhe consequências com a justiça.

Importa também referir que, ao contrário do afirmado por V. Ex.a, o horário que hoje pratico não é em turnos rotativos, mas sim das 05h00 às 13h00, todos os dias da semana.

Por outro lado, o fato mencionado (4 trabalhadores que usufruem de horário flexível, num universo de cerca 200) não pode ser fundamento de recusa, pois em lado algum é explicado porque razão não pode ser alocados outros recursos existentes na empresa (não esqueçamos a dimensão da mesma!) para os períodos em que a trabalhadora tem responsabilidades parentais a cumprir.

O horário solicitado pela Requerente, da 09h00 às 17h00, abrange vários períodos picos operacionais e de irregularidades, não se percebendo assim como pode prejudicar a empresa, até porque não seria suposto um trabalhador fazer todos os picos referidos, o que significaria ficar na empresa o dia todo.

Por outro lado, no funcionamento do ..., há certos parâmetros que a Requerente crê terem de se considerados:

- O horário requerido coincide com o maioria do tráfego ... ;*
- Uma boa parte do STAFF do ... realiza o horário que solicito (serviços administrativos, manutenção, entre outras entidades);*
- Pelo motivo escrito no ponto anterior, é nesse mesmo período que a minha supervisão preenche os postos com os elementos suficientes solicitados pelo*

cliente ... , demonstrando assim que com o horário requerido seria um excelente reforço nesse sentido, para colmatar os postos nesse período.

Mais, vem a empresa propor que o “exercício do direito seja repartido com o progenitor da criança”, situação que não obedece à tramitação dos artigos 56.º e 57.º do CT, sendo assim uma proposta não acautela o caso da Requerente em particular. É jurisprudencialmente pacífico que a situação familiar de cada um é muito específica, não podendo a empresa fazer um juízo de prognose quando desconhece as situações que cada trabalhador enfrenta.

V. Exa comunica à requerente que não ficou claro que repartiria esta responsabilidade familiar com o progenitor da sua filha. No entanto, o marido da Requerente ..., em regime de turnos de 24h e folgas rotativas incluindo dias não úteis, como tem a obrigatoriedade estatutária do dever de disponibilidade. Todavia no artigo 56.º, ponto 1, estipula que o horário flexível pode ser exercido por um progenitor ou por ambos (neste caso nenhum exerce).

A empresa pretende fazer valer o argumento de que a atribuição de horário flexível gera ineficiência e perda de optimização na organização dos trabalhadores, porém, não é a Requerente que tem de ser responsabilizada (e penalizada) pela gestão de recursos humanos que é levada a cabo dentro da estrutura empresarial. Se existe ineficiência por falta de trabalhadores, a responsabilidade é da empresa.

No que concerne ao enquadramento e organização dos horários da ..., a empresa fundamenta a sua recusa na instabilidade da operação e no fato de “por vezes apenas no final de cada dia” conhecer o “plano de ... para o dia seguinte”, no entanto, é importante referir que os planos de exploração das companhias ... são conhecidos com mais de seis meses de antecedência, normalmente com uma estação ... de antecedência (no verão ... ,já são conhecidos os planos de operação para o inverno ... e vice versa), sendo os horários de trabalho organizados em função desses mesmos planos. Nem poderia ser de outra forma, caso contrario seria extremamente difícil às companhias ... e

aos ... a gestão da operação e dos slots (faixas horárias disponibilizadas para as companhias ...), que são disponibilizados com muito tempo de antecedência.

E, relativamente ao trabalho por turnos, deverá ser referido que se está perante uma área bastante sofredora em matéria de equidade, que não deverá ser também prejudicada no regime dos horários flexíveis, que pretendem zelar pelas responsabilidades parentais dos trabalhadores.

V. Exa informa que ao conceder o horário flexível, pode haver a possibilidade de aumentos de pedidos dessa natureza, ora como já indicado atrás, a Requerente está apenas a solicitar um direito seu e que lhe está a fazer muita falta, pois esta a causar perturbações na sua vida e no bem estar da sua filha e sua mãe. Acrescenta a Requerente que responde apenas por si, e por mais nenhum outro trabalhador da empresa.

V.Exa comunica ainda que o n.º 2 do Artigo 56.º não faz referência a dias úteis, ora, visto que a filha da Requerente frequenta o estabelecimento de ensino, e infelizmente não tem estrutura familiar que a possa apoiar (anteriormente era sua mãe, mas como prova o atestado anteriormente enviado, infelizmente não o pode continuar a fazer), o horário requerido é aquele que melhor da resposta às necessidades parentais e da sua filha.

B - Da análise concreta do pedido da trabalhadora

O horário solicitado pela Requerente, das 09h00 às 17h00, de segunda-feira a sexta-feira excluindo feriados, abrange vários picos operacionais e de irregularidades, não se percebendo assim como pode prejudicar a empresa, até porque não seria suposto um trabalhador fazer todos os picos referidos, o que significaria ficar na empresa o dia todo.

Por tudo supra exposto, não pode conceder o argumento de que a atribuição do horário flexível solicitado provocaria “constrangimentos operacionais” e “inflexibilidade”.

Acresce ainda que a empresa alega que o planeamento da operação é feito

muitas vezes de véspera, no entanto é sabido que os planos de exploração das companhias e ... são conhecidos com muitos meses de antecedência. Ainda assim, o escopo das normas do regime do horário flexível não é onerar o trabalhador com pedidos anuais ou de períodos inferiores, pelo contrário, a finalidade é proporcionar segurança ao trabalhador na proteção das suas responsabilidades familiares.

Os constrangimentos que a recusa do horário requerido provocaria à Requerente, podem mesmo, no limite, colocar em causa os seus deveres enquanto mãe, nomeadamente o dever de alimentos, dever de assistência, dever de educar, dever de convivência, dever de guardo, dever de sustento, dever de cuidar, dever de proteção, entre outros, que poderiam mesmo acarretar-lhe consequências com a justiça.

Não podendo proceder, in totum, a fundamentação vertida pela ... na sua intenção de recusa.

- Reitera-se assim, a solicitação de atribuição de horário entre as 09h00 e as 17h00, de segunda-feira a sexta-feira excluindo feriados, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do CT.

Recorda-se que, caso a ... pretenda manter a recusa a esta solicitação, deve nos termos determinados pelo n.º 5 do artigo 57.º do Código de Trabalho, remeter o processo, no prazo de cinco dias, para apreciação pela Entidade Competente na área da Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). Para finalizar, recorda-se também que alínea a) do n.º 1, do artigo 59.º da CRP dispõe que todos os trabalhadores têm direito:

“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”. ”.

- 1.2.** Foram juntos ao processo os seguintes documentos: Assento de nascimento; Declaração da ...; Atestado da Junta de Freguesia de ...; Declaração da “...”;

Atestado de saúde; mapa de horários de trabalho no ...; Comprovativos de envio e receção de documentos.

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. Este acervo legislativo é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

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

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

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.
Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

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 filha menor de idade que consigo vive em comunhão de mesa e habitação, solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos: *“até a mesma completar doze anos de idade, o seguinte horário de trabalho: Entrada às 09:00 horas e saída às 17:00 horas em dias úteis”.*
- 2.10.** Em resposta ao solicitado a entidade empregadora veio, sucintamente, alegar o seguinte:
- “Á data, o Quadro de Pessoal de Vigilância ... no ...é de 198 (cento e noventa e oito) Vigilantes”;*
- “Dos 198 (cento e noventa e oito) Vigilantes ... , 78 (setenta e oito) Vigilantes ... têm filhos menores (até aos 12 anos) com o direito consagrado no artº 56º e 57º do código do trabalho.”;*
- “No ..., à data, já estão a usufruir do direito de assistência a filhos menores em horários flexíveis, diurnos, 4 (quatro) Vigilantes ... ”;*
- “O período de funcionamento dos ... é de 24 horas todos os 365/366 dias do ano, verificando-se o período de maior atividade entre as 05:00 e as 23:00.”;*

- “Apenas no final de cada dia é que recebemos o plano de ... para o dia seguinte, com a agravante de por vezes apenas no próprio dia é que nos é facultado pelas companhias de aviação e as empresas de handling a informação da quantidade de ... existentes.”;

-“Existem épocas do ano onde existe uma necessidade de maior reforço em determinados períodos (Natal, Pascoa, Carnaval), normalmente uns dias antes e uns dias após essas datas, independentemente de serem dias úteis ou não. O planeamento efetuado é diariamente sujeito a uma serie de alterações, provocadas quer pela natureza da operação (acima referida) quer por outros fatores inopinados como o absentismo, acidentes de trabalho, requisição de outros serviços inopinados (acompanhamento e rastreios de material, serviços a VIP's, problemas e necessidades de intervenções nas áreas protegidas do ..., impactos de anomalias de equipamentos, etc...) e respetivas necessidades de respostas operacionais. “;

- “Quanto mais flexível e dinâmica for a operação, melhor será a capacidade de resposta operacional da mesma.”;

- “Ora, a ser deferido o seu pedido de flexibilização de horário de trabalho, dias úteis das 09:00 às 17:00 horas, provocaria diversos desequilíbrios operacionais, ao que se acrescenta, para além de desequilíbrios da operação, iria gerar uma serie de outras situações, tal como:”;

-“Possibilidade do aumento dos pedidos de flexibilização de horários de trabalho, em virtude de existirem 78 (setenta e oito) colaboradores em situações similares, com responsabilidades familiares semelhantes às suas.”;

-“Situação de injustiça, no caso de se indeferir aos restantes trabalhadores que se encontram na mesma situação e que têm o direito de dar assistência aos seus familiares.”;

-“O curto/medio prazo seria insuportável manter e gerir a operação, no”;

-“Considerando a “inflexibilização” (dias úteis das 09:00 às 17:00) do seu pedido de horário flexível, irá originar a sobrecarga de trabalho em fins- de-semana dos seus Colegas, podendo incorrer em situações de incumprimentos de outros requisitos da organização, em especial dos tempos de trabalho nas escalas desses colaboradores (nomeadamente terem descanso obrigatórios semanal em dois domingos a cada oito semanas).”;

-“Define o nº2 do Artigo 56.º que “Entende-se por horário flexível aquele em que os trabalhadores podem escolher, dentro de certos limites, as horas de Início e termo do período normal de trabalho diário, não sendo efetuada qualquer referencia a dias úteis. Ora, verifica-se que para além de o requerimento restringir aos dias Úteis, os próprios limites (dos horários de início e termo) apresentado por V. Exa. não permite qualquer flexibilização (o período de funcionamento do ... é de 24 horas todos os dias do ano).”;

-“O horário supostamente flexível (das 09:00 às 17:00 em dias úteis), para além de um conjunto de constrangimentos operacionais que iriam ser provocados, apenas apresenta características de inflexibilidade que se entende não estarem compreendidos dentro dos limites e condições determinadas pela lei e demais artigos invocados no requerimento, pelo que o mesmo é indeferido.”.

2.11. Em apreciação a trabalhadora veio reafirmar o seu pedido e a conformidade desse pedido com as necessidades da empresa.

2.12. Esclareça-se que é doutrina unânime desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos

² Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

que lhe podem ser atribuídos.^{3 4}

- 2.13.** Assim, e no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, no intuito de não descurar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a.

A elaboração do horário flexível compete à entidade empregadora de acordo

3

Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010: “2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

2.7.3. Neste sentido, e acolhendo o entendimento supra referido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa.”

⁴ Refere ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, relativamente ao tempo de trabalho - “*determinação quantitativa da prestação de trabalho*” que “*III. A dimensão temporal da prestação de trabalho de cada trabalhador resulta da conjugação dos seguintes parâmetros: a) A duração convencionada (...) b) O período de funcionamento da organização de trabalho (...) c) O horário de trabalho, que é o esquema respeitante a cada trabalhador, no qual se fixa a distribuição das horas do PNT entre os limites do período de funcionamento. Nos termos da lei, cabe ao empregador estabelecê-lo, com observância dos condicionalismos legais (...) O horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso. (...)*”, in DIREITO DO TRABALHO, Almedina, 12ª Edição, janeiro de 2004, págs. 331 a 336.

com o pedido realizado e no respeito pelo disposto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 2.14.** O horário requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares (9.00h/17.00h) existe mencionado nos mapas de horários de trabalho juntos ao processo pela entidade empregadora em “Portaria: 101 – Apoio Filas/Líquidos” e “Portaria: 102 – Apoio Filas/Líquidos”.
- 2.15.** Embora a entidade empregadora afirme que: *“Quanto mais flexível e dinâmica for a operação, melhor será a capacidade de resposta operacional da mesma”*, não concretiza as reais necessidades de afetação de pessoal a cada turno e em que medida o solicitado pela trabalhadora originaria a falta de trabalhadores/as que pudessem ser afetos aos restantes turnos existentes.
- 2.16.** Por outro lado, a existência de 78 trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos ou a atribuição de quatro horários flexíveis não são exigências imperiosas do funcionamento do serviço de vigilância ... do ..., porquanto, conforme referido no Parecer n.º 25/CITE/2014: *“3.3. O direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o direito à proteção da paternidade e maternidade estão inseridos na Parte I da Constituição da República Portuguesa relativa aos Direitos e Deveres Fundamentais e, não podem ser postergados por outros direitos ou deveres profissionais, mas sim conformar-se com eles.”*.
- 2.17.** *“Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.”⁵*

⁵ Doutrina ínsita no Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt.

- 2.18.** De facto, a CITE deliberou no Parecer n.º 109/CITE/2016 que: “(...) 2.17. *Compete à entidade patronal gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é, em si próprio, também de interesse público, além do mais, por resultar de previsão legal e constitucional.*
- 2.18. Portanto, a entidade patronal deve ponderar todos os direitos e interesses em conflito, o que exige a apreciação, seriação e compatibilização baseada em razões legais ou fundadamente ponderosas.”*
- 2.19.** Em rigor, e no caso concreto a entidade empregadora, no pedido de parecer prévio dirigido a esta Comissão, afirmou que: “*Não nos opomos ao exercício do direito solicitado pela trabalhadora.*”.
- 2.20.** Neste sentido, e de acordo com o referido na intenção de recusa, não é possível aferir quais as concretas exigências imperiosas do funcionamento do serviço de vigilância ... no ... que determinam a recusa do exercício do direito requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares.
- 2.21.** Em virtude da insuficiente concretização dos condicionalismos que obstam à aceitação do pedido outra conclusão não poderá ser alcançada senão a de reconhecer o direito da trabalhadora ao exercício da atividade profissional em regime de horário flexível, nos termos por si indicados.
- 2.22.** Não obstante, e sempre que se justifique e seja devidamente fundamentado, através da indicação de reais limitações do serviço por motivos legais ou contratuais ou perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil (como pode acontecer quando se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho), para que todos os direitos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, deve

a entidade empregadora distribuir equitativamente por aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do serviço ao qual estão afetos.⁶.

- 2.23.** Por último, e uma vez que o direito à prestação de trabalho em regime de horário flexível poder ser exercido até aos 12 anos do/a filho/a menor, esclarece-se que tem sido entendimento desta Comissão o constante do Parecer n.º 70/CITE/2012 que: *“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”*.

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 concretizadas as exigências imperiosas do funcionamento do serviço de vigilância ... no ..., que justificassem a impossibilidade de concessão do horário requerido.

⁶ O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, disponível em www.dgsi.pt, que contribuiu para a clarificação das realidades complexas que podem coexistir numa mesma entidade empregadora, e a esse propósito esclareceu o seguinte, no que respeita a eventual existência de colisão de direitos quando duas ou várias trabalhadoras apresentam necessidades decorrentes da sua condição de mães: *“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 art.º 45.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 efetuada com o retorno à rotação de horário.”*.

3.2. Recomendar à empresa ..., S.A. a elaboração do horário flexível à trabalhadora, nos termos requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e a promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos/as seus/suas trabalhadores/as, 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 8 DE NOVEMBRO 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), COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E COM A DECLARAÇÃO DE VOTO DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN), QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA:

“A CGTP aprova o projeto, mas considera que o conteúdo do ponto 2.22 não deve constar do parecer, pois a sua inclusão só pode causar confusão nos destinatários”