PARECER N.º 277/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
Processo n.º 757/FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 10.04.2018 da entidade empregadora **...** pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora **...**, com a categoria profissional de Ajudante de Cozinha, a exercer funções naquela instituição.

1.2. Em 19.03.2018 a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:
" (...), a exercer funções de ajudante de cozinha, na instituição que V.E superiormente dirige, nos termos do disposto no artigo 56° do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem solicitar a V, Exa, QUE LHE SEJA ATRIBUIDO UM REGIME DE TRABALHO DE HORÁRIO FLEXIVEL, para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 12 anos (Santiago de 4 anos) com o seguinte horário de trabalho,
Das 08h00 as 13h00 (manhã)
Das 14h00 as 17h00 (tarde)
Período para intervalo de descanso diário
Das 13h00 as 14h00
Declara ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente. (...) "

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

1.3. Em 02.04.2018 foi comunicado e entregue em mão à trabalhadora foi a intenção de recusa da entidade empregadora, com os fundamentos abaixo transcritos:

"Em resposta ao seu requerimento de 19-03-2018, e em cumprimento do disposto no art. 57.º al. 2 do Código do Trabalho, a Mesa Administrativa vem comunicar que é sua intenção indeferir tal pedido, com os fundamentos que seguidamente se indicam:

1. Nos termos do art° 57.º n.º 1.A) do C.T. no requerimento deve ser indicado o prazo previsto para benefício do direito, verificando-se que aquele que foi entregue por Vª. Exa. é omisso quanto a este aspeto;

2. Por outro lado, a categoria profissional de V.ª Exa. é específica, é Ajudante de Cozinha, com funções devidamente definidas em CCT, também elas específicas e que devem ser enquadradas dentro do funcionamento do serviço a que se encontra naturalmente afeta, as cozinhas, e o apoio à atividade de confeção das refeições destinadas a servir aos utentes;

3. Verifica-se que, a proposta de horário de trabalho flexível proposto por V.ª Exa. prevê a sua ausência no serviço durante a refeições, o que se torna absolutamente incompatível com o normal e regular funcionamento daquele serviço concreto, não existindo a possibilidade de proceder à sua substituição, sem recurso à contratação de uma pessoa para ocupar lugar na referida categoria, e para cumprimento das respetivas funções, atenta a indispensabilidade das tarefas desempenhadas por V.ª Exa..

4. Acresce que, se para o almoço sempre se poderia dizer que V. Exa. colaboraria na sua confeção, serviço e demais tarefas de preparação e limpeza, já o mesmo não pode dizer quanto às restantes refeições, o que iria implicar uma sobrecarga de trabalho nos demais colaboradores, com inevitáveis reflexos na qualidade do serviço prestado, na qualidade de vida dos demais colegas e na imagem global da própria Instituição; 5.

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

No entanto, a Mesa administrativa está disposta a, em conjunto com V. Exa, tentar encontrar uma situação que permita ultrapassar estes impedimentos, nomeadamente através de uma possível mudança de categoria, a seu pedido, e consequentemente de local de trabalho, pelo que, desde já se convida V.ª Exa. a procurar uma pessoa trabalhadora da instituição que mostre disponibilidade para o efeito." (...)

1.4. Em 05.04.2018 a trabalhadora apreciou a intenção de recusa da entidade empregadora, conforme se refere sucintamente:

" (...) Em resposta ao vosso ofício n° 854/2O18 de 02/04/18, SOBRE O MEU PEDIDO DE HORÁRIO FLEXIVEL, PARA ASSISTÊNCIA AO MEU FILHO DE 4 ANOS.... ARTG° 57.º AL. 2 do Código de Trabalho, considerando a v. proposta descrita no ponto n° 5, não entendo porque razão tenho que mudar de categoria ou local de trabalho, por estar a pedir para sair mais cedo do meu trabalho para dar assistência ao meu filho de 4 anos, em dias que o meu marido e toda a família que está perto se encontra a trabalhar nesse horário, não tenho ninguém que o vá buscar à escola e que fique com ele nesse período. Anexo mapa de trabalho do meu marido.

Respondendo ao ponto n° 3, sobre a minha categoria de ajudante de cozinha, não confeciono refeições, o meu serviço qualquer colega o pode fazer (o que já aconteceu) estive 3 anos noutro setor e ainda hoje poucas vezes estou na cozinha. Para desempenhar o serviço, sempre houve alguém disponível para me substituir em momentos que precisei de alterar o horário, não entendo porque agora há problema com mesmo horário em alguns dias. É do seu conhecimento, e consentimento, a alteração de turnos de outras colegas para assistência aos filhos, sem ter que as mudar de categoria e sem haver qualquer problema, há bem pouco tempo foi aplicado horário semelhante a uma colega. Grande parte a dos dias estão colegas de outras categorias, como por exemplo da limpeza, a desempenhar as funções de

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

ajudantes de cozinha, pelo que considero ser má vontade da vossa parte, porque como funcionária não terá qualquer razão.
Agradeço que me explique o que quer dizer concretamente no ponto n° 5: Possível mudança de categoria, a seu pedido e consequentemente de local de trabalho, e pelo que desde já se convida V.Exa a procurar uma pessoa trabalhadora da instituição que mostre disponibilidade para o efeito (...) "

1.5. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º: *" (...) c) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)".*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas "(...)que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional".

2.2. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.3. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispondo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que "A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho".

2.4. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.5. 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 "politicas 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

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental." (Considerando 21).

2.6. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe "Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada" recomendar que "Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada".

2.7. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

" (...) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, 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; (...)".

2.8. No que respeita ao regime de horário flexível, o CT consigna no seu artigo 56.º:

" (...) 1-"O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos".

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

2 - Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário".

3 - "O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas".

4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas".

2.9. O procedimento a realizar para o regime de horário flexível está plasmado no artigo 57.º do CT, que dispõe:

" (...) 1 - O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.(...)

2 - O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

3 – No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 – No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 – Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5. (…) ”.

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

2.10. Refere ainda sobre esta matéria, o CT, no n.º 3 do artigo 127.º que: " *(...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal. (...)"*

2.11. E estabelece, quanto à organização do trabalho, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º que a entidade empregadora deve: *"(...) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...) ".*

2.12. De acordo com o referido no artigo 56º, o horário flexível consiste no 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 términus 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.

2.13. **De acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, deve o empregador apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.** Assim, as entidades empregadoras devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos,

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

materializando objetiva e coerentemente, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.14. 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 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, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil em que " (...) devem os titulares ceder na medida do necessário para que todos produzam igualmente o seu efeito, sem maior detrimento para qualquer das partes. (...)".

2.15. 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.

2.16. Em sede de intenção de recusa a entidade empregadora refere que: *" (...) no requerimento deve ser indicado o prazo previsto para benefício do direito, verificando-se que aquele que foi entregue por Vª. Exa. é omisso quanto a este aspeto (...).*"No que respeita a este ponto, importa referir que **entende esta Comissão que a indicação do prazo releva se a Requerente pretendesse um prazo inferior ao supletivo da lei, a saber, até o filho menor**

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

perfazer os 12 (doze) anos de idade, consoante previsto no n.º1 do art.º 56.º, do Código do Trabalho, e daí a redação da alínea a) do n.º1 do art.º 57.º, do mesmo diploma legal ser a "*Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável*".

2.17. Argumenta a entidade empregadora que a trabalhadora desempenha funções de ajudante de cozinha e que o horário solicitado se torna incompatível com a normal actividade do serviço onde trabalha e que tal iria implicar uma sobrecarga de trabalho dos restantes trabalhadores, com reflexos na qualidade do serviço prestado e na qualidade de vida dos demais trabalhadores.

2.18. Fundamenta ainda a entidade empregadora que a ausência da trabalhadora durante uma parte do serviço e no que respeita às refeições, tendo em conta a sua categoria profissional, implicaria um desajustamento pondo em causa o bom funcionamento do serviço, implicando consecutivamente uma sobrecarga de trabalho para os restantes trabalhadores.

2.19. Relativamente ao aspeto mencionado pela entidade empregadora, no tocante aos constrangimentos que poderão advir, face ao horário solicitado pela trabalhadora, refere a mesma, em sede de intenção de recusa que: não confeciona refeições e que o trabalho por ela desempenhado qualquer outro trabalhador o poderá fazer. Alega ainda a trabalhadora que, apesar de ser ajudante de cozinha, esteve 3 anos noutro serviço e que raramente fazia a sua actividade na cozinha, referindo ainda que outros colegas de outras categorias desempenham funções de ajudantes de cozinha e que sempre houve consentimento por parte das chefias para a alteração dos turnos dos outros colegas para darem assistência aos filhos.

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

2.19. Na verdade, **a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a entidade não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, quantos/as trabalhadores/as são necessários para o horário existente** e qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de substituição da trabalhadora.

2.20. A **entidade empregadora não demonstra, inequivocamente a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço nomeadamente, que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o trabalho realizado, nem que os restantes períodos de tempo deixariam de ficar convenientemente assegurados**, nem tão-pouco que não existem outros trabalhadores que asseguram convenientemente o serviço, face aos meios humanos disponíveis.

2.21. Aliás, tal como é referido pela trabalhadora, é prática usual, os trabalhadores desempenharem tarefas que não estão directamente relacionadas com a sua categoria profissional, sendo que, a entidade empregadora não logrou demonstrar, nem cuidou rebater que os argumentos aduzidos pela trabalhadora.

2.21. É pois de considerar que **o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do**

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

trabalhador com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho só é possível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou quando existe impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

2.22. A aceitar os argumentos da entidade empregadora equivaleria 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.

2.23. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

Face ao exposto:

3.1 A CITE emite **parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ...**, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares **...**

3.2 O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 02 DE MAIO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES CTP e CIP, TENDO A REPRESENANTE DA CGTP-IN APRESENTADO DECLARAÇÃO DE VOTO RELATIVAMENTE AO PONTO 2.14, 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-IN aprova o Parecer, no entanto considera que do mesmo não deve constar o ponto 2.14, por causa confusão nos destinatários, não estando compreendido no âmbito das atribuições da Comissão.
É da competência da entidade patronal gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e trabalhadoras, por forma a garantir o funcionamento dos serviços, organizando com ponderação dos direitos de todos e de cada um deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida profissional, resultante da consagração legal e constitucional.

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt