

PARECER 386/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio à 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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 1304/ FH / 2018

I – OBJETO

1.1 A CITE recebeu em 06.06.2018, da ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., a exercer funções de ... no ..., no ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

" (...) Por pedido datado de 02 de Maio de 2018, o trabalhador (...), o qual ocupa as funções de (...) no (...), veio requerer, ao abrigo do disposto no artigo 56.º n.º 1 e 57.º n.º 1 c) do CT que lhe fosse autorizado passar a trabalhar em regime de horário flexível até a filha, agora com 4 meses de idade, completar os 12 anos de idade, passando o seu horário a ser de segunda a sexta-feira das 9:00 as 18:00 (com 1 hora de intervalo para almoço), sendo os dias de descanso semanal ao sábado e ao domingo - cfr. documento que ora se junta sob o n.º 1 e aqui se dá por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos.

No entanto, e apesar da entidade empregadora ser sensível e tentar auxiliar todos os seus colaboradores, sem excepção, no sentido de conseguirem conciliar a vida familiar de cada um com a operacionalidade do (...). É do inteiro conhecimento do referido trabalhador, bem como do senso comum, que a secção da ... opera em linha com os horários operacionais das demais secções de ... (...), pelo que a aplicação e criação de uma estrutura de "horário administrativo" (9h as 18h) como pretende o trabalhador não se coaduna com as funções, tarefas e responsabilidades que este ocupa - cfr. horários da equipa de ... que ora se junta sob o n.º 2 e aqui se dá por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos.

Motivo pelo qual o pedido do referido trabalhador foi recusado, uma vez que atender ao mesmo levaria a que actividades imperiosas para o funcionamento do (...) (secções de ...) ficassem comprometidas, o que traria custos adicionais não só para o próprio (...), mas também para os restantes trabalhadores daquela secção que sairiam prejudicados com falta de um elemento da equipa. Pois, para ir ao encontro do pretendido pelo referido trabalhador, teria que ser efectuado alterações de fundo na estrutura organizativa, nomeadamente, através da troca de estruturas de horários e dias de folga de outros trabalhadores. - cfr. carta registada com AR remetida ao trabalhador a 21 de Maio de 2018 e que ora se junta sob o n.º 3 e aqui se dá por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos.

Face à recusa apresentada e recepcionada pelo trabalhador a 28/05/2018, o mesmo entendeu responder à mesma, nos termos do n.º 4 do artigo 57.º CT, alegando que no seu entender não foram alegados, nem demonstrados quais as exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstassem à recusa do seu pedido. - cfr. cópia da carta que ora se junta sob o n.º 4 e aqui se dá por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos.

Face a todo o exposto e ao abrigo do disposto no n.º 5 do artigo 57.º, vimos pela presente requerer a v/apreciação quanto a esta questão. (...) "

1.2 Em 02.05.2018 o trabalhador remeteu por carta registada (...) e recebida pela sua entidade empregadora a 03.05.2018, pedido de horário flexível, formulado nos termos que a seguir se transcrevem:

" (...) Venho pelo presente expor e solicitar o seguinte:

Conforme é do V/ conhecimento fui admitido por V. Exas. a 2 de Novembro de 2009 para exercer as funções profissionais de ... que sempre procurei desempenhar com enorme zelo e profissionalismo e, como sabem, sempre colaborei com V. Exas. quando solicitada.

Ora, por motivo de ter uma filha menor, com quatro meses de idade, solicito a V. Exas. que me autorizem a trabalhar em regime de horário flexível, conforme o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.

Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais pretendo usufruir do regime referido até a minha filha completar doze anos de idade (cfr. o disposto no n.º 1 do artigo 56.º) do CT e na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do CT).

Remeto ainda, em anexo, declaração emitida pela Junta de Freguesia onde resido na qual consta que a minha filha vive comigo em comunhão de mesa e de habitação (cfr. o disposto na alínea b) do artigo 57.º do CT) (doc.1).

Por último e, uma vez que se entende por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de horário de trabalho, solicitava a V. Exas. que tivessem em conta na elaboração do meu horário de trabalho que o mesmo fosse de segunda a sexta-feira das 9:00 às 18:00 horas (com uma hora de intervalo para a refeição) sendo os dias de descanso semanal ao sábado e domingo... (...) "

1.3 Em 21.05.2018 a entidade empregadora notificou o trabalhador da intenção de recusa, por carta registada (...), donde consta o que a seguir se transcreve:

" (...) No seguimento do pedido que foi remetido à sua entidade empregadora, nos termos do qual solicita, ao abrigo do disposto no artigo 56º do Código de Trabalho, que lhe seja concedido trabalhar em regime de horário flexível, até que a sua filha de quatro meses complete os 12 anos de idade, cumpre-me informar que a sua entidade empregadora é sensível e tenta auxiliar todos os seus colaboradores, sem excepção, no sentido de conseguirem conciliar a vida familiar com a operacionalidade do (...).

No entanto, como é do seu inteiro conhecimento, a secção da (...) opera em linha com os horários operacionais das demais secções de (...), pelo que a aplicação e criação de uma estrutura "horário administrativo" (9h às 18h) não se coaduna com as funções, tarefas e responsabilidades que ocupa.

Mais uma vez, ressalvo que o ... não deixa de estar sensível e aberto a situações que, em linha com a legislação aplicável, permitam criar harmonia entre o por si pretendido e a operacionalidade do ..., mas sempre dentro do limite da razoabilidade, uma vez que a operacionalidade de uma secção do (...) nunca poderá ficar comprometida por um período de cerca de 12 anos.

Face a todo o exposto, e ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 57.º do Código de Trabalho, lamento informar que o seu pedido é recusado, uma vez que atender ao mesmo levaria a que actividades imperiosas para o funcionamento do ... ficassem comprometidas, o que traria custos adicionais não só para o próprio ..., mas também para os seus colegas que sairiam prejudicados com falta de um elemento da equipa. Pois, para ir ao encontro da sua exigência teria que ser efectuado alterações de fundo na estrutura organizativa do ..., nomeadamente, através da troca de estruturas de horários e dias de folga de outros trabalhadores. Deste modo, serão dadas orientações à secção competente para que, na medida de possibilidade do seu funcionamento, os seus turnos possam ser adaptados, dentro do possível, às suas necessidades particulares. (...) "

1.4. Em 01.06.2018, o trabalhador, notificado da intenção de recusa, veio apresentar a sua apreciação, nos seguintes termos:

" (...) No cumprimento do n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho venho apresentar a minha apreciação da V/recusa ao meu pedido de estipulação do horário flexível cumprindo-me apenas informar V. Exas. que no meu entender não foi alegado nem demonstrado por V. Exas. qual ou quais as exigências imperiosas do funcionamento da empresa para recusarem o meu pedido de trabalhar em regime de horário flexível uma vez que a vossa argumentação é desprovida de factos e dados concretos que pudessem legitimar o que afirmam. Ficarei, assim, a aguardar o parecer da CITE. (...) "

1.5 Constam do processo remetido à CITE: cópia o pedido do trabalhador, cópia da intenção de recusa da entidade empregadora, cópia da apreciação do trabalhador referente à intenção de recusa, cópia do atestado da Junta de Freguesia a atestar a composição do agregado familiar, mapa dos horários praticados no serviço onde o trabalhador desempenha funções.

1.6 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 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 “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).

2.6. 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".

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.
- 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. (...)”.

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

2.14. No caso em análise, **o trabalhador solicitou à entidade empregadora um horário de trabalho flexível pelo período de 11 anos, aproximadamente, que compreende que seja distribuído da seguinte forma: “ (...) segunda a sexta-feira das 09:00 às 18:00 horas, (com uma hora de intervalo para a refeição), sendo os dias de descanso semanal ao sábado e domingo (...) ”.**

2.15. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta 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/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.16. A entidade empregadora informa que **o serviço onde o trabalhador desempenha funções opera em consonância com os horários das outras secções da ... e que o horário solicitado pelo trabalhador não é conciliável com as tarefas e responsabilidade que o seu posto de trabalho desempenha na estrutura do ..., referindo ainda que o solicitado pelo trabalhador, pelo período de 12 anos, poderia pôr em causa a operacionalidade do ..., trazendo custos adicionais.** Alude ainda a entidade empregadora que **os custos não seriam apenas para o ..., como também para os restantes trabalhadores, uma vez que teriam um elemento em falta na equipa e que para fazer face ao pedido do trabalhador, tal iria atingir a estrutura organizativa do ..., com trocas de horários e dias de folga.**

2.17. Assim, **apesar da amplitude horária diária solicitada corresponder ao total de horas para as quais o trabalhador foi contratado, o pedido não se enquadra no**

horário de funcionamento do serviço onde o requerente desempenha as suas funções, uma vez que este solicita para iniciar a sua atividade às 09:00h e terminar às 18:00h (com uma hora de intervalo para a refeição) e a entidade empregadora dispõe de turnos rotativos, sendo que nenhum dos turnos, no serviço onde o trabalhador exerce funções, se inicia às 09.00h ou termina às 18.00h.

2.18. A CITE entende ser razoável que a duração mínima do intervalo de descanso do horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos da alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do CT, possa ser de 30 minutos, com a finalidade essencial de aqueles poderem conciliar melhor, e mais efetivamente, a atividade profissional com a sua vida familiar (Parecer n.º 15/CITE/2010).

2.19. Assim, cumpre referir que **pode sempre o trabalhador, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível**, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho e **enquadrável no horário de funcionamento do serviço onde o requerente desempenha as suas funções**.

2.20. Alega ainda a entidade empregadora que *" (...) o que traria custos adicionais não só para o próprio ..., mas também para os seus colegas que sairiam prejudicados com falta de um elemento da equipa. Pois, para ir ao encontro da sua exigência teria que ser efectuado alterações de fundo na estrutura organizativa do ..., nomeadamente, através da troca de estruturas de horários e dias de folga de outros trabalhadores (...)"*. Cumpre informar que relativamente a este argumento aduzido pela entidade empregadora, tal, não é por si só motivo justificativo para uma intenção de recusa de um horário flexível, porquanto face ao carácter especial do regime da parentalidade, e no tocante ao artigo 56º do CT, este normativo sobrepõe-se às normas do regime geral do CT relativos ao horário de trabalho - artigos 97º e 200º e seguintes do CT, quando em confronto e que este só cede perante aqueles, quando em presença de interesses imperiosos.

2.21. Significa isto que tem esta Comissão entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho quer, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível com dispensa do horário noturno, quer um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e/ou semanal indicada, como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tais circunstâncias não desvirtuarem a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.

2.22. Em prisma diverso e 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 familiar e pessoal e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, 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 e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

2.23. Na verdade, compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, 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, resultante de previsão legal e constitucional.

2.24. 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

Face ao exposto:

3.1 A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., **sem prejuízo do trabalhador, se assim o entender, elaborar novo pedido de horário flexível dentro do horário de funcionamento dos serviços da entidade empregadora.**

3.2 A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis 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 27 DE JUNHO DE 2018, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP-IN, TENDO APRESENTADO DECLARAÇÃO DE VOTO, QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.

A CGTP VOTA CONTRA O PARECER POR SE CONSIDERAR QUE DO PROCESSO INSTRUTÓRIONÃO CONSTA COMPROVADO O QUE VEM ALEGADO PELA ENTIDADE EMPREGADORA PARA FUNDAMENTAR A RECUSA NÃO ASSENTANDO A MESMA EM RAZÕES IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO DA EMPRESA, NÃO ESTANDO DEMONSTRADO QUE EXISTE A ALEGADA “CONSONÂNCIA COM OS HORÁRIOS DE OUTRAS SECÇÕES DA ... E QUE O HORÁRIO SOLICITADO PELO TRABALHADOR NÃO É CONCILIÁVEL COM AS TAREFAS – RESPONSABILIDADE QUE O SEU POSTO DE TRABALHO DESEMPENHA NA ESTRUTURA DO ...”.

INEXISTINDO DEMONSTRADO NO PROCESSO QUALQUER PROVA DE QUE O HORÁRIO SOLICITADO PODERIA PÔR EM CAUSA A INVOCADA “OPERACIONALIDADE DO ...” E QUE O MESMO LHE PODERIA TRAZER “CUSTOS ADICIONAIS.