

**PARECER N.º 696/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 3652/FH/2018

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu a 30.11.2018 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 de ..., a exercer funções no ... em ....

**1.2.** O pedido apresentado pela trabalhadora em 05/11/2018, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

*"(...)Eu (...) e na qualidade de ... de ... desta prestigiada empresa, o qual me orgulho de fazer parte, venho por este meio solicitar a V.Exa a ponderação e a possível aceitação de um pedido de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares nos termos dos artigos 56º e 57º do código de trabalho aprovado pela lei nº7/2009 de 12 de Fevereiro nos seguintes termos e fundamentos:*

*1. Atendendo ao facto de ter uma filha nascida a .../2016, com idade de 2 anos*

*2. A menor vive comigo em comunhão de mesa e habitação (conforme declaração da junta de freguesia que envio em anexo), pois o meu marido encontra-se a trabalhar fora do país, e como tal encontro-me sozinha com as minhas duas filhas.*

*3. O horário da creche não é compatível com o meu horário de trabalho visto só abrir às 7h30 e terminar às 18h00 (Conforme declaração da creche que envio em anexo) e não funcionando ao fim de semana.*

*4. Solicito que me seja elaborado um horário compreendido entre o horário da creche acima mencionado de segunda-feira a sexta-feira que vos seja mais conveniente e de forma a assegurar o bom funcionamento do ..., com início a 9 de Dezembro de 2018*

*até 31 de Agosto de 2019, porque nessa altura o meu marido regressará de vez a Portugal.*

*Agradeço que tenham em consideração a minha situação e pelo facto de pedir por um determinado tempo não perfazendo o tempo total a que teria direito que seria até aos 12 anos.*

*(...)”*

**1.3.** A trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, por carta datada de 20/11/2018, nos termos que a seguir se reproduzem:

*“(...)Acusamos a receção da sua comunicação com o assunto supra mencionado, a qual mereceu a n/ melhor atenção.*

*De acordo com o pedido apresentado, V.Exa. vem requerer (...)a atribuição de um horário flexível, a fixar entre as 7h30 e as 18h00, ao abrigo dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho (CT), vimos pela presente expor o seguinte, nos termos e fundamentos que infra enunciámos:*

- 1) O ... (...)abriu ao público em 11/07/2014, tem um horário de funcionamento entre as 07h e as 23h, de segunda-feira a domingo, laborando em regime de turnos rotativos.*
- 2) Os turnos rotativos estão organizados em turnos das 7h às 16h e das 14h às 23h e das 9h às 18h (turno de apoio — exclusivamente à 6ª feira), conforme doc.1*
- 3) A equipa é composta por um gerente e três ..., incluindo V.Exa.;*
- 4) Em 12/01/2016, V.Exa. iniciou um período de licença de parentalidade, tendo a (...) recrutado uma nova ... para a sua substituição, a termo incerto, por forma a assegurar o período da sua ausência;*
- 5) Em 10/12/2016, V. Exa, requereu uma licença para assistência a filho, pelo que a (...) manteve o contrato a termo incerto até se verificar o seu regresso;*
- 6) O contrato a termo incerto celebrado com a trabalhadora que se encontra a substituir V.Exa. cessará, portanto, os seus efeitos na data do seu regresso;*
- 7) A concessão de um horário flexível, nos termos solicitados, entre as 7h30 e as 18h00, de segunda a sexta-feira impediria o funcionamento do ..., dado que os horários entre as 7h e as 7h30, após as 18h até às 23h e os fins de semana não estariam cobertos;*

- 8) Ao dispor de uma equipa de três ... de ..., o período de funcionamento do ... é exclusivamente preenchido por esta equipa de três ...;
- 9) Ou seja, a forma como a equipa se encontra distribuída e organizada pelos diferentes turnos é essencial para garantir o período de funcionamento do ...;
- 10) A adoção de um horário flexível, como aquele que solicita, obrigaria (...) a contratar vários part-times para preenchimento dos períodos dos turnos que V.Exa. Não completaria;
- 11) Ou, em alternativa, obrigaria à contratação de mais um operador, passando a laborar com uma equipa de quatro elementos;
- 12) Ora, contratar vários part-times para colmatar os períodos em que V.Exa. é manifestamente impraticável, dado que são períodos muito pequenos; e
- 13) A contratação de mais um elemento é uma medida excessiva e incompatível com os resultados económicos do ..., dado que o horário pretendido coincidiria com os turnos praticados, implicando a presença em simultâneo de dois ....
- 14) Não sendo alheia às dificuldades invocadas, a verdade é que qualquer solução implicará contratar mais pessoas para o ..., o que levará a um aumento de custos com pessoal, com reflexos na rentabilidade do estabelecimento.
- 15) A ... nunca procedeu ao alargamento da equipa do ... de ..., precisamente porque tal não compatível com a rentabilidade do mesmo.
- 16) Por outro lado, tal situação configuraria ainda uma desigualdade para a restante equipa, dado que todos têm de fazer os devidos esforços para compatibilizar as suas responsabilidades familiares e laborais, o que não é compatível com os princípios orientadores da organização do funcionamento da atividade da (...).
- 17) Face ao supra exposto, nos termos do n.º 2 do artigo 5.º CT, a (...) não pode aceitar o pedido de horário flexível dado que a sua concessão colocaria em causa o funcionamento do estabelecimento.
- A ... não fica indiferente às razões apontadas e lamenta não aceder ao pedido de V.Exa., contudo, tal deve tal deve-se a razões meramente relacionadas com o funcionamento do  
....  
(...)"

1.4- Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, apresentada pela trabalhadora datada de 25/11/2018, nos termos a seguir transcritos:

*“Em resposta à vossa carta datada de 20/11/2018 por mim recebida a 23/11/2018, venho ao abrigo do disposto no artigo 57º do CT, apresentar a minha apreciação, nos seguintes termos:*

*1. Ressalvo que não tenho qualquer tipo de apoio familiar ou institucional que me possa ajudar e auxiliar com as minhas filhas, sendo eu a única que pode cuidar delas.*

*Com o horário por turnos não tenho forma nenhuma de poder levar a minha filha (...) à creche pois quando no turno da manhã eu entrar às 7h00, a creche só abre às 7h30, o mesmo se passará no turno das 15h00 às 23h00 quando eu sair às 23h00 a creche já encerrou às 18h00, e ao fim de semana a creche não funciona.*

*O horário da creche já foi comprovado mediante a declaração que anexei à minha carta datada de 5/11/2018;*

*2. Volto a salientar que só preciso deste horário até 31/08/2019, altura em que o meu marido regressará a Portugal;*

*Deste modo, solicito a V.Exas, a reapreciação do meu pedido de horário flexível, de segunda a sexta-feira, a ser fixado com a amplitude horária entre as 7h30 e as 18h00 de modo a assegurar a entrega e/ou a recolha da minha filha menor de dois anos e meio à creche, até à data de 31/08/2019.*

*(...)”*

1.5- O processo para emissão de parecer, mostra-se instruído com cópia do Atestado de residência emitido pela Junta de Freguesia; cópia de Declaração do estabelecimento de ensino da menor; cópia dos mapas de horário de trabalho de todos os trabalhadores relativos a ano de 2018.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1 No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do nº 3 do artigo 3º do Tratado da União Europeia (TUE).

- 2.2 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 dispendo 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”.
- 2.3 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.
- 2.4 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).

- 2.5** 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”.
- 2.6** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.
- 2.7** No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:
- “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.”*
- E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido 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.”*
- 2.8** Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi 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 Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

**2.9** O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.9.1** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário 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: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

**2.9.2** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de 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/a 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.

**2.9.3.** 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, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.9.4.** 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.<sup>1</sup>

**2.10** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em 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 trabalho”.

**2.10.1** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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”.

**2.10.2.** 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.

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

- 2.11.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho 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/serviço.
- 2.12** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.13** No caso em análise, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um horário de trabalho flexível, de segunda a sexta-feira, a ser fixado com a amplitude horária entre as 7h30 e as 18h00 de modo a assegurar a entrega e/ou a recolha da minha filha menor de dois anos e meio à creche, até à data de 31/08/2019, por ser mãe de duas crianças, uma delas, com 2 anos de idade, com as quais vive em comunhão de mesa e habitação.

- 2.14** Fundamenta o seu pedido pelo facto do progenitor se encontrar a trabalhar fora de Portugal e não possuir qualquer apoio familiar ou institucional na assistência e acompanhamento das filhas.
- 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** Em sede de intenção de recusa a entidade empregadora refere que o ... abre todos os dias às 7:00 horas, mantendo-se em funcionamento contínuo até às 23:00 horas, de segunda a domingo, em regime de turnos rotativos, que compreendem os seguintes horários: das 7h às 16h e das 14h às 23h e das 9h às 18h, turno de apoio — exclusivamente à 6 feira. Refere que a equipa é composta por um gerente e três ..., nas quais se inclui a trabalhadora e que o período de funcionamento do ... é exclusivamente preenchido por esta equipa de três ....  
Alega que a concessão de um horário flexível, nos termos solicitados, entre as 7h30 e as 18h00, de segunda a sexta feira impediria o funcionamento do ..., dado que os horários entre as 7h e as 7h30 e após as 18h até às 23h e os fins de semana não estariam cobertos.
- 2.17-** Assim, de acordo com a intenção de recusa e com o mapa de horários anexo ao processo, apesar da amplitude horária diária solicitada corresponder ao total de horas para as quais a trabalhadora foi contratada, o pedido não se enquadra no horário a que a requerente está obrigada, por força da organização do serviço. Com efeito, a trabalhadora, no horário requerido, nunca conseguiria assegurar a abertura e fecho de loja.

**2.18-** Por outro lado, o estabelecimento possui 4 trabalhadores no total, sendo que um é gerente e não consta da escala de serviço dos ... para o ano de 2018, remetida pela entidade empregadora. Como é evidente, na elaboração do horário dos/as trabalhador/as a entidade empregadora, deve ter em conta o período normal de trabalho diário e o período de funcionamento do estabelecimento, mas também os dias de descanso semanal, os dias de férias de cada trabalhador/a e outras vicissitudes normais da vida pessoal e familiar que possam resultar em ausência no trabalho, verificando-se que a atribuição do horário requerido pela trabalhadora, face à organização dos tempos de trabalho praticados e o número de trabalhadores existentes, poderia afetar o regular funcionamento do estabelecimento, por deixar a descoberto os períodos de início e fim de laboração e um dos turnos de fim-de-semana, aquando do gozo dos dias de descanso semanal e gozo de férias das restantes trabalhadoras.

**2.19-** A este propósito será de relembrar que os direitos dos/as trabalhadores/as no âmbito da parentalidade, devem ser tidos em consideração pela entidade empregadora, que deverá fundamentar a eventual impossibilidade de conceder o regime de horário solicitado de forma a demonstrar inequivocamente a impossibilidade de funcionamento do serviço e/ou a impossibilidade de substituir o/a requerente. Caberá à entidade empregadora encontrar os meios ou mecanismos que permitam organizar os tempos de trabalho de modo a que todos e todas os/as trabalhadores/as possam conciliar a vida familiar e profissional, de acordo com os normativos em vigor, o que poderá implicar, nomeadamente, rotatividade nos postos de trabalho de modo a todos e todas os/as que têm a mesma necessidade poderem usufruir o mais tempo possível dos horários que pretendem, sem que tal implique desvalorização para o trabalhador/a e/ou impossibilidade de funcionamento do serviço.

**2.20-** Assim, cumpre referir que pode sempre a trabalhadora, 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 nos

tempos de trabalho praticado no estabelecimento e compatível com a organização do serviço.

**2.21-** 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 pela trabalhadora com responsabilidades familiares ... sem prejuízo da trabalhadora, se assim o entender, elaborar novo pedido de horário flexível dentro dos turnos praticados e compatível com a organização de funcionamento do serviço.
- 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 19 DE DEZEMBRO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP-IN, CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL E DA UGT – UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**

A CGTP – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional e a UGT – União Geral dos Trabalhadores apresentaram Declaração de Voto Conjunta, formulada no seguintes termos:

*“A CGTP e a UGT votam contra o presente projeto de parecer por se considerar que é possível ao empregador organizar um horário que compatibilize as necessidades familiares da trabalhadora concretamente, enunciadas no seu pedido devido à amplitude horária que a mesma indicou no seu pedido. Mais se considera que não existe no processo instrutório efectivamente comprovado que não seja possível organizar o horário requerido pela trabalhadora para um período tão confinado no tempo como são os 8 meses solicitados, pelo que entendemos que não estão preenchidos os fundamentos exigidos por lei para que a recusa mereça o parecer favorável da Comissão.”*