

PARECER Nº 635/CITE/2021

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 2913-FH/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 15.11.2021, via email, 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 Técnico de ... (...).

1.2. Por email, em 21.10.2021 a trabalhadora formulou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Exmos. Senhores,

..., trabalhadora n.º ..., a desempenhar funções de ... (Técnica de ...) na ... e sendo mãe de ..., com 5 (cinco) meses de idade, vem requerer a V. Exas, nos termos e para os efeitos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (CT), horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares.

Para o efeito deste pedido, contribui:

- a tenra idade da minha filha que é inferior a 12 (doze) anos e à qual presto cuidados diários imprescindíveis ao seu bem estar, saúde e desenvolvimento saudável;*
- o facto da minha filha residir comigo e com o progenitor em regime de comunhão de mesa e habitação, mas não existindo a possibilidade do pai assegurar os deveres de assistência parental, atendendo ao seu horário de trabalho, por turnos;*
- o facto de, na ausência dos pais, a minha filha ficar aos cuidados da avó materna, no horário compreendido entre as 10h e as 17h.*

Face ao exposto e considerando o tempo de deslocação, o período normal de trabalho a praticar será das 11 horas às 19 horas 30 minutos, de segunda a sexta feira, com exclusão de trabalho aos fins de semana e feriados, nos termos do artigo 56º, nº2 do CT. Acresce informar que necessito de 2 horas de licença de amamentação ou aleitação no final do dia de trabalho e prescindindo do período de descanso e tomada de refeição (nos termos do Acordo de Empresa aplicável, de 1 hora), o que perfaz uma

redução horária de 3 horas. Deste modo, a minha entrada seria às 11 horas e saída às 16 horas e 30 minutos.

Com os melhores cumprimentos.”

1.3. Em 05.11.2021, via CAR, a entidade empregadora remeteu a sua intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Assunto: Pedido de prestação de trabalho em horário flexível ao abrigo dos artigos 56º e 57º, nºs 2, 3 e 4 do Código do Trabalho (CT)

Exma. Senhora,

Acusamos boa recepção do pedido de V. Exa., datado de 21 de Outubro de 2021, nos termos do qual requer a prestação de trabalho em regime de horário flexível de Segunda a Sexta-feira, em horário fixo, com entradas às 11h00 e saída às 19h30.

Assim, serve a presente para, ao abrigo do artigo 57º nº 2 e 3 do CT, com fundamento nas necessidades imperiosas do funcionamento da Empresa, manifestar a intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho em regime flexível apresentado por V. Exa., nos termos que se passam a expor no documento que se anexa ao presente. Mais se informa que V. Exa. dispõe de um prazo de 5 (cinco) dias, a contar da recepção da presente comunicação, para apresentar a sua apreciação.

Sem outro assunto de momento e na expectativa das suas prezadas notícias, subscrevemo-nos com os melhores cumprimentos,

FUNDAMENTAÇÃO DA INTENÇÃO DE RECUSA DE CONCESSÃO DE HORÁRIO POR MOTIVO DE NECESSIDADES IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO DA EMPRESA

I - Enquadramento e Organização dos Horários na ...

1.º

A ... (“...”) é uma sociedade comercial que tem por objeto social a prestação de serviços de assistência em ... ao

2.º

Exercendo a sua atividade nos ... de ..., ..., ..., ... e ..., para o que se encontra devidamente licenciada.

3.º

A atividade core business da ... é, por conseguinte, uma atividade de natureza operacional cujo objetivo tem por finalidade dar resposta às necessidades operacionais decorrentes da execução do ..., regular e não regular, assistindo a ... no ... e ... de ..., ..., ... e ...

4.º

Nesse sentido, encontra-se a ..., nos termos do Anexo I ao DL ..., de ... de julho, licenciada pela ... para o exercício da atividade de assistência em ... nas seguintes categoriais de serviços:

- a) Categoria 1 - assistência administrativa e de supervisão;*
- b) Categoria 2 - assistência a ...;*
- c) Categoria 3 - assistência a ...;*
- d) Categoria 4 - assistência a ...;*
- e) Categoria 5 - assistência operações na ...;*
- f) Categoria 6 - assistência de limpeza e serviço do ...;*
- g) Categoria 7 - assistência de ...;*
- h) Categoria 9 - assistência de operações ... e gestão das ...; e*
- i) Categoria 10 - assistência de ...*

5.º

No exercício da sua atividade, a ... está adstrita ao cumprimento de obrigações contratuais para com os seus clientes, que implicam o dever de prestar assistência a qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia, dependendo a execução dessas obrigações das solicitações dos ..., clientes da ..., cujas ... utilizadas no ... devem ser assistidas no tempo e no lugar definidos em função do programa operacional daquelas, cumprindo exigentes níveis de serviços mínimos em termos de tempo e qualidade de serviço.

6.º

Por esse motivo, a ... encontra-se legalmente autorizada a exercer a sua atividade segundo período de funcionamento contínuo durante 24 (vinte e quatro) horas sobre 24 (vinte e quatro) horas, todos os dias da semana e todos os dias do ano, abrangendo, naturalmente, Sábados, Domingos e feriados.

7.º

Tal implica que, ultrapassando o período de funcionamento da ... os limites máximos dos períodos normais e trabalho legalmente permitidos, deve esta organizar e fixar os horários de trabalho dos seus trabalhadores afetos diretamente à atividade operacional de assistência em ... segundo o regime de organização de turnos- cf. 221.º, n.º 1 do CT.

8.º

Assim, dispõe também a Cláusula 27.ª, n.º 1, do Acordo de Empresa, a que a ... se encontra vinculada - publicado no B.T.E., 1.ª Série, n.º ..., de ... de 2012 - que «[...] sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho, são organizados turnos de pessoal diferente e estabelecidos os correspondentes horários de turnos».

9.º

Neste âmbito, o referido Acordo de Empresa (“AE”), em conformidade com o disposto nas suas Cláusulas 25.ª, 27.ª e 47.ª, bem como com o que se dispõe nas Cláusulas 14.ª e 15.ª do Anexo ao AE “...” e “...”, estabelece várias modalidades de horários de turnos a que a ... pode recorrer na organização da prestação de trabalho, a saber:

- a) horários de turnos regulares versus horários de turnos irregulares;*
- b) horário de turnos com hora de entrada variável de dia para dia (ex.: horário de trabalho em regime de turnos, em que a hora de entrada, em cada turno, pode variar de dia para dia, com uma amplitude máxima de 5 horas com entradas entre as 06h00 e as 16h30, desde que a amplitude entre quaisquer dias do turno não exceda 8 horas), versus horário de turnos com hora de entrada certa por cada dia do turno semanal;*
- c) horário de turnos com hora de entrada variável, mas com sujeição a amplitude limitada (ex.: 5 e 8 horas) versus horário de turnos com hora de entrada variável sem limitação de amplitudes (...);*
- d) horário de turnos com semana reduzida (ex.: semana de 4 dias nos H24 com prestação de trabalho noturno superior a 1 horas entre as 0h00 e as 7h00, ou semana média entre 4,2 e 4,98 dias de trabalho nos horários de turnos irregulares);*
- e) horário de turnos com amplitude de vinte e quatro horas (“H24”), compreendendo a prestação de trabalho entre as 0h00 e as 8h00 segundo frequência mínima de 4 em 4 semanas;*
- f) horário de turnos H24 sem sujeição aos limites previstos no parágrafo anterior;*
- g) horário de turnos com amplitude de dezasseis horas (H16), compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00 segundo frequência mínima de 3 em 3 semanas;*
- h) horário de turnos com amplitude superior a dezasseis horas e inferior a vinte e quatro horas, compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00 segundo frequência mínima de 3 em 3 semanas;*
- i) outros horários de turnos não previstos nos três últimos parágrafos com prestação de trabalho de forma rotativa aos Sábados e Domingos.*

10.º

Igualmente, no âmbito da definição do regime de carreiras profissionais estabelecido à luz do Anexo do AE aplicável à ..., constata-se que as categorias profissionais de Técnico de ... (...) e de Operador de ... (...) são, em regra, atento o teor do respetivo conteúdo funcional, exercidas em regime de turnos

no que à organização da prestação de trabalho concerne - cfr. Cláusulas 14.^a e 15.^a do Anexo ao AE “...” e “...”.

11.º

Por último, importa salientar que, nos termos da cláusula 32.^a, n.º 1 do AE, à imagem do disposto à luz do 212.º do CT, se estatui que «a definição dos horários de trabalho é da exclusiva competência da Empresa, com observância dos limites gerais legais e da consulta imposta por lei das organizações representativas dos trabalhadores e dos sindicatos representativos dos trabalhadores abrangidos».

12.º

O(A) Trabalhador(a) ... (doravante “...”) encontra-se vinculado(a) à ... por contrato de trabalho por tempo indeterminado, detendo a categoria profissional de Técnico de ... (“...”), exercendo, a sua actividade no Sector do ... da área de ... da ..., integrado numa equipa com qualificações especiais para assistência aos ... da ..., com um período normal de trabalho de 7,5h/dia e 37h30/semana, com folgas rotativas e prestação de trabalho de segunda-feira a domingo.

13.º

Em conformidade com o descritivo funcional da categoria profissional de ..., estatuído na Cláusula 1.^a do Anexo ao AE relativamente à categoria profissional de ... aplicável ao(à) Trabalhador(a) ..., o ... é «o técnico que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades ... e pela Empresa, prepara o ... desde a aceitação até ao plano de ... dos ..., executando, nomeadamente, as seguintes tarefas: Presta assistência, em ..., aos ... e respetiva ..., assegurando, nomeadamente, a sua aceitação e encaminhamento; coordena e desenvolve as atividades prestadas pelas áreas da operação e as ligadas ao plano de ..., assistência e ... das ...; coordena o movimento de pessoas e equipamentos na área de ...; desenvolve as atividades de aceitação e remessa de ...; envia, recebe e trata a informação e documentação de ..., operando e utilizando meios e equipamentos adequados».

14.º

Ora, de acordo com o disposto nas Cláusulas 14.^a e seguintes do Anexo ao AE relativo à categoria profissional de ... aplicável à ..., a organização do trabalho dos trabalhadores com a categoria profissional de ... é feita em regime de turnos.

15.º

Pois aquilo que dita a atribuição de horário de trabalho ao trabalhador são as necessidades operacionais no contexto do período de funcionamento do serviço ou sector em questão, em que o trabalhador em cada momento, se integra e preste a sua atividade, devendo a opção por um regime ou outro ser informada por critérios de racionalidade económica a que estão subjacentes preocupações

de otimização dos recursos disponíveis, constituindo tal uma decisão unilateral e de gestão da própria Empresa, a qual se reserva o direito de, a todo o tempo, a reavaliar e alterar.

16.º

As necessidades da Operação da área ... diferem, entre os vários dias de semana, registando-se às sextas-feiras, sábados e domingos uma actividade operacional muito intensa, com, conseqüentemente, maior necessidades de recursos humanos ("RH"), para fazer face a tais necessidades, conforme gráficos que se seguem, no qual se demonstram e ilustram a variação de número de ... ao longo da semana (Fig. 1 - semana exemplificativa de Setembro 2021 que espelha toda um período operacional), bem como do número de partidas, com o correspondente aumento de tarefas associadas ao ... verificadas ao longo dos dias da semana, sendo evidente um aumento de tarefas aos fins-de-semana e dias adjacentes ao mesmo (segunda-feira e sexta-feira), culminando com um aumento significativo ao domingo (Fig. 2):

[Imagens]

17.º

Como se pode verificar pelo gráfico seguinte (Figura 3), face aos picos operacionais identificados nos gráficos (Figura 1 e 2) no número que antecede, a quantidade das tarefas a executar na área de ... no ..., variam ao longo dos dias da semana, mas são claramente em número muito superior aos Sábados e Domingos, dias da semana de maior intensidade operacional:

[Imagem]

18.º

Logicamente, os recursos humanos disponíveis para a área de ..., onde o(a) Trabalhador(a) ... se insere, têm, necessariamente, de ser em maior quantidade aos sábados e domingos, relativamente aos restantes dias da semana, o que, infelizmente, não sucede, pois da Figura 4 infra, facilmente se depreende não ser esta a realidade, já que os recursos humanos disponíveis aos fins-de-semana são em menor número em relação aos restantes dias da semana:

[Imagem]

19.º

Analisando em detalhe cada dia da semana, esta realidade de discrepância entre a quantidade de tarefas a realizar na assistência a ... e o número de trabalhadores disponíveis para executar as mesmas, ainda se torna mais evidente. Nos gráficos infra, é possível verificar, relativamente a cada dia da semana, qual é a cobertura da operação com recursos disponíveis ("RH") e que tarefas ficam por alocar, por faixa horária, em cada dia da semana, numa semana de pico operacional, exemplificativamente em Setembro de 2021, correspondendo a informação constante dos gráficos aos seguintes elementos (legendas):

Área amarela - Cobertura dos RH ao serviço

Linha azul- Necessidades de RH

Área azul- Operação não coberta- sem RH para as executar (por via da concessão de horários flexíveis)

Área verde - RH sem tarefas alocadas (RH em excesso em dias e horas em que há excesso de RH por via da concessão de horários flexíveis)

20.º

[Imagens]

21.º

A cobertura de recursos humanos, representada pela área amarela, da operação ao Sábado e Domingo (figuras 10 e 11), cujas necessidades se encontram evidenciadas pela linha azul, verifica-se ser insuficiente praticamente em todas as faixas horárias, principalmente nas faixas de arranque (05:00 – 08:00) e fecho da operação (18:00 – 23:00), não havendo “margem” para que a Operação funcione como deveria: é que a execução de duas tarefas consecutivas pode não se conseguir fazer de forma imediata, por efeito dos constrangimentos das infraestruturas ... (ou seja, do layout da ... no ...), mais acentuada agora em tempos de pandemia, atendendo às medidas de mitigação de propagação do vírus COVID-19, implicando, essencialmente, maior distanciamento social de ...

22.º

O referido layout implica que os RH possam ter de percorrer distâncias significativas entre duas tarefas. Assim sendo, os RH vão demorar mais tempo a executar as tarefas e, em consequência, no seu horário de trabalho, vão executar menos tarefas do que o que seria, inicialmente, previsível (logo, vai haver necessidade de um maior número de RH durante o período de pico da Operação, daí se falar na dita “margem de recursos necessários”, para além do planeado inicialmente, para as necessidades operacionais sejam satisfeitas convenientemente).

23.º

Aliado a este facto, e também por causa da necessidade de haver uma margem significativa de RH (a mais) relativamente àquelas que poderiam parecer, num primeiro momento, as necessidades da Operação, surge a impossibilidade de se “partirem” as tarefas (ou seja, as tarefas em causa têm de ser executadas de forma consecutiva, pelo mesmo RH, não sendo possível distribuí-la por outros RH).

24.º

Também aquilo que parece ser um excesso de RH aos Sábados e Domingos nas faixas horárias entre as 09h00 e as 16h00 (recursos acima da linha das necessidades) correspondem, na realidade, a recursos que a ... não pode, por via de restrições horárias decorrentes de atribuições de horários

especiais ao abrigo da proteção da parentalidade, alocar a outras faixas horárias deficitárias em recursos humanos.

25.º

Em consequência, aos sábados e domingos, não havendo margem de RH suficiente, ficam tarefas por alocar (e por executar) em número muito considerável, o que leva à ineficiência da Operação e quebra inequívoca de qualidade de serviço, com a conseqüente perda de clientes da ... Efetivamente, há necessidades imperiosas da empresa que não são satisfeitas com o número de RH que se encontra disponível.

26.º

Por outro lado, é possível constatar através de uma análise dos gráficos da Figuras 5 a 9, que a cobertura da Operação de segunda-feira a sexta-feira, para períodos horários que não constituem picos operacionais, por efeito da atribuição de horários regulares de Segunda a Sexta-feira ao abrigo da proteção da parentalidade, os RH disponíveis na área de ..., estão muito além das necessidades operacionais efetivas, chegando-se ao cúmulo de ter um número considerável de ... sem qualquer tarefa alocada, isto é, sem qualquer prestação de serviço efetiva - o que se consubstancia num desperdício que não é exigível que a Empresa tenha de suportar (a linha azul representa as necessidades e a mancha amarela os recursos humanos disponíveis, representando a mancha verde os recursos humanos que se encontram em excesso na referida faixa horária, sem tarefas efetivas atribuídas):

27.º

Entende-se que tal facto (o de haver tarefas que ficam por alocar, necessariamente, pelo facto de, decorrente da concessão de horários especiais com restrição horária e diária, os restantes horários não conseguirem estar planeados de forma perfeitamente proporcional com as necessidades da Operação) configura o tal critério da possibilidade da fundamentação da recusa com “exigências imperiosas do funcionamento da Empresa” - pois, na verdade, a atribuição do horário flexível gera ineficiência operacional, o que não é legítimo.

28.º

Acresce ainda o facto de que estando os RH necessários a executar horários flexíveis e não estando também disponíveis em todas as horas de pico desses dias, também existem tarefas por alocar, nas faixas de arranque (05:00 – 08:00) e fecho da operação (18:00 – 23:00).

29.º

Por algum motivo, a prestação de trabalho nas áreas operacionais da ... é feita em regime de turnos, encontrando-se assim prevista na regulamentação colectiva aplicável! Só assim é possível existirem recursos humanos suficientes disponíveis em todas as faixas horárias de atividade (que, recorde-se, é de 24h/24h), e em todos os dias da semana (365 dias/ano), com especial reforço de recursos humanos em faixas horárias ou dias de maior intensidade operacional!

30.º

É uma necessidade imperiosa de funcionamento da Empresa, inerente ao seu poder de direção e de gestão, poder elaborar e implementar horários de trabalho de acordo com as suas necessidades operacionais e integrar os recursos humanos com as valências correspondentes nos referidos horários de trabalho.

31.º

Note-se que como já evidenciado (artigos 24.ª a 26.ª), dentro dos horários especiais flexíveis, regulares (sem folgas rotativas), com prestação de trabalho de 2.ª a 6.ª, é significativa a percentagem de trabalhadores que praticam horários apenas com amplitude horária das 7h30 e até às 17h30, não tendo a Empresa possibilidade de os “movimentar” para os horários onde se verificam as falhas de cobertura!

32.º

Nos últimos dois anos, tem-se a Empresa deparado, com um aumento significativo de pedidos de horários especiais ao abrigo da protecção da parentalidade, flexíveis não regulares (com folgas rotativas) e flexíveis regulares (2ª a 6ª, com folgas fixas aos fins-de-semana), nas áreas operacionais com maior número de trabalhadores (como o é o ...) e conseqüentemente com maior impacto na disponibilidade de recursos nos sectores em questão.

33.º

Este aumento significativo de trabalhadores com limitações de amplitude horária e diária, numa empresa que labora em H24, 7 dias por semana, inclusive feriados, tem um impacto muito negativo na capacidade de resposta que pode ser dada pelos recursos humanos disponíveis, face ao número de tarefas exigidas para satisfazer a operação da ... de acordo com os níveis de qualidade de serviço contratados com os seus clientes, principalmente nos dias de maior operação (sábados e domingos).

34.º

Os motivos pelos quais a ... tem dificuldades em ter mais recursos ao serviço aos sábados e domingos, dias em que a Operação é ainda mais acentuada, são de três índoles:

- a) Tentativa de não penalizar os restantes trabalhadores através da concessão de menos folgas ao fim de semana; e*
- b) Efeito dos horários especiais, de Segunda a Sexta-feira, atualmente praticados;*

c) *Efeito da redução das amplitudes dos horários especiais não regulares, atualmente praticados;*

35.º

Nas tabelas infra está indicada a variação da distribuição dos trabalhadores com a categoria profissional de ..., com funções na área de ..., registando-se um aumento significativo desde 2018:

[IMAGENS]

36.º

Verifica-se que em 2021, o número de horários especiais flexíveis não regulares (com restrição de amplitude horária) aumentaram em 10% e os horários flexíveis de 2ª a 6ª aumentaram cerca de 16%, relativamente ao ano de 2018, acentuando, ainda mais, o desequilíbrio entre necessidades operacionais inerentes ao funcionamento da Empresa e os recursos humanos efectivamente disponíveis.

37.º

Dentro dos horários especiais flexíveis, regulares e com prestação de trabalho de 2ª a 6ª, que passaram de 3% para 19% entre 2018 e 2021 (dados Figuras 12 e 13), podemos ainda distinguir os que praticam horários de amplitude maioritariamente entre as 07:30 e as 18:00, onde se verifica que é significativa o aumento de percentagem de trabalhadores que praticam horários apenas nesta amplitude horária:

[IMAGENS]

38.º

E não se diga que a Empresa não envidou todos os esforços para ultrapassar estas necessidades de recursos humanos em dias e faixas horárias críticas à operação na área de ..., pois como é do conhecimento geral dos seus trabalhadores, implementou e executou um Plano de Mobilidade Interna em termos de postos de trabalho, no âmbito do qual, dentro das respetivas categoriais profissionais, valências especiais e restrições médicas ou outras aplicáveis aos seus trabalhadores, se reforçaram áreas deficitárias em RH (como o sector ...) com trabalhadores de outras áreas com maior número de recursos disponíveis.

39.º

Ainda assim, face ao exposto anteriormente e para fazer face ao aumento de operação previsto a partir do Verão ... de 2021 e para colmatar as falhas de cobertura de RH agravada pelo número de horários especiais existentes, definiu a Empresa como necessidade de contratação um reforço de 20 recursos a partir de Julho de 2021, com custo adicional calculado em €33.000,00 (trinta e três mil euros) mensais, e ainda a necessidade de recorrer à externalização de tarefas/serviços de ... ao Fim de Semana equivalente em mais 20 recursos, no valor aproximado de €21.400 (vinte e um mil e quatrocentos) euros mensais, o que perfaz um total adicional de custos mensais de €54.400,00.

40.º

Fruto desta indisponibilidade de recursos na área de ... aos fins-de-semana decorrente dos horários flexíveis atribuídos aos trabalhadores ... daquela área, intensificou-se o recurso ao trabalho suplementar, para colmatar necessidades operacionais aos fins-de-semana (em média 65 (sessenta e cinco) horas por fim-de-semana, que mensalmente, terão um custo médio adicional de 6.500,00 (seis mil e quinhentos euros) mensais.

41.º

Este aumento de custos mensais para uma empresa em situação económica debilitada, que aliás, como é do conhecimento público, foi recentemente declarada insolvente pelo Tribunal de Comercial de Lisboa, constitui um esforço financeiro muito penalizante para a ..., na perspetiva de custos extra necessários para atingir aquelas metas, com a necessidade acrescida de recursos humanos que daí decorre para cobrir a operação diária, que, em especial num contexto tão agravado com a crise empresarial decorrente do surto do COVID-19, em que a Empresa, que exerce actividade num dos sectores mais fortemente afectados, chegou a registar quebras de facturação acima dos 90%, com dívidas consideráveis acumuláveis, não pode ser exigível a uma Empresa, que tenha de recrutar mais recursos humanos para colmatar ausências de trabalhadores em determinados períodos do dia ou dias da semana em função de escolha individuais de horários de trabalho flexíveis ao abrigo da proteção da parentalidade, porque tal põe em causa o seu funcionamento e financiamento nos seus fundamentos mais basilares associados à sua sobrevivência económica.

42.º

Na realidade, as tarefas aos fins de semana ou faixas horárias deficitárias poderiam ser realizadas por recursos regulares efetivos da ..., não fosse o desequilíbrio de disponibilidade do quadro que se verifica ao fim de semana devido ao número desproporcional de horários flexíveis de 2.ª a 6.ª, sem acarretar custos diretos adicionais avultados para uma empresa num quadro financeiro tão debilitado que já levou à declaração de insolvência da Empresa (como é público e notório), sendo, por isso, insustentável.

43.º

Efetivamente, e sem prejuízo de algumas necessidades operacionais que ficam necessariamente prejudicadas e dos custos adicionais daí decorrentes, a ... faz um esforço muito significativo de planeamento de horários, com vista a não penalizar social e familiarmente os seus trabalhadores nos fins-de-semana, em geral, e aos domingos, em particular.

44.º

Ainda assim, esse esforço penaliza bastante a ..., na perspetiva de custos extra necessários para atingir aquelas metas, o que se pode traduzir na perda de clientes a longo-prazo, e, logicamente, em perdas de postos de trabalho.

45.º

A atribuição de mais horários especiais desse tipo gera ineficiências operacionais não suportáveis pela Empresa, agudizando os problemas já identificados, mais gerando, a médio-prazo, perdas de postos de trabalho, pelo desequilíbrio financeiro que fomenta, em especial numa situação de processo de insolvência declarada em curso.

46.º

Não obstante o contexto organizacional e operacional supra exposto, a ..., ciente da necessidade de proteção especial que os trabalhadores com responsabilidades familiares e o seu agregado familiar merecem, optou por não recorrer às diferentes modalidades de horários de turnos previstos no seu Acordo de Empresa e já referidos, para organizar a prestação de trabalho dos trabalhadores abrangidos pela proteção da parentalidade a prestar atividade no ..., com amplitude horária mais reduzida do que o H24, mas com prestação de trabalho em todos os dias da semana (de segunda-feira a domingo).

47.º

As exigências imperiosas de funcionamento da Empresa, que ficam comprometidas com a concessão do pedido de horário flexível ora formulado do(a) Trabalhador(a) ..., são ainda mais evidentes se tivermos em consideração que o(a) Trabalhador(a) ... integra uma equipa de trabalho, com valências e qualificações especiais, dedicados à assistência aos ... da ...

48.º

Este grupo de colaboradores dedicados e com qualificação especial para assistência aos ..., é, actualmente, composto por 49 trabalhadores, dos quais 26 (vinte e seis) beneficiam de horários especiais, o que representa 53% (cinquenta e três por cento) da força operacional dedicado à assistência da ...

49.º

As necessidades operacionais da assistência à ..., só poderão ser satisfeitas com a integração dos trabalhadores que da equipa dedicada fazem parte, no horário de trabalho ... (Doc. 1 em anexo), que é um horário de turnos irregulares e folgas rotativas com amplitude entre as 03h30 e as 23h30 (de segunda-feira a domingo).

50.º

Este horário pretende cobrir a operação da ... que tem a seguinte distribuição diária de ... (horários de ... ao longo do dia:

[IMAGEM]

51.º

Como se pode verificar no quadro da Figura 15, a primeira partida ocorre às 06H30 e a última às 21h30, o que faz com que sejam necessários recursos humanos com esta qualificação e valência especial (detida pelo(a) Trabalhador(a) ...) entre as 04H00 (abertura do ... do 1º ...) e as 21H30, todos os dias da semana.

52.º

Consequentemente, a amplitude horária do horário flexível solicitado pelo(a) Trabalhador(a) ... (das 11h00 - 19h30) e com prestação de trabalho de segunda-feira a sexta-feira, apenas permitiria a assistência integral (abertura e fecho de ...) aos ... da ... realizados dentro da amplitude horária (horas e dias da semana) solicitada pelo(a) Trabalhador(a), ficando comprometida a restante operação da ..., já que os restantes ... previstos, ou se realizam fora da faixa horária pretendida pelo(a) Trabalhador(a), ou realizam-se aos fins de semana, quando o(a) Trabalhador(a) ... não pretende exercer funções.

53.º

Conclui-se assim, que a amplitude e o tipo de horário solicitado pelo(a) Trabalhador(a) ..., não permite a sua assistência a esta companhia, antes das 11h00 e depois das 19h30, bem como aos fins de semana.

54.º

Na realidade, tanto assim é, que o horário pretendido pelo(a) Trabalhador(a) ..., com entrada às 11h00 e saída às 19h30 nem sequer está previsto no horário de trabalho ..., ora junto como Doc. 1, porque não corresponde a uma necessidade operacional efectiva da equipa dedicada de assistência aos ... da ... na qual o(a) Trabalhador(a) se encontra integrado.

55.º

Assim, resulta evidente, que não é possível à Empresa conceder o horário especial nos termos requeridos pelo(a) Trabalhador(a) ..., uma vez que tal horário implicaria, uma falta de recursos humanos na área de ... de ..., mais concretamente na assistência aos ... da ... para a qual detém valências e qualificações especiais (que praticamente não são aproveitadas), em especial ao fim-de-semana.

56.º

Para além disso, escolheu o(a) Trabalhador(a) ..., numa empresa com laboração contínua, os dias da semana em que pretende trabalhar, bem como o horário de entrada (11h00) e de saída (19h30), que não tem previsão no horário de trabalho da equipa que integra (vide horário junto como Doc. 1).

57.º

Neste contexto, o pedido do(a) Trabalhador(a) ..., com a escolha dos dias concretos de trabalho, bem como das horas de entrada e saída, nem sequer pode ser enquadrado no regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do CT.

58.º

O(A) Trabalhador(a) ... é trabalhador(a) da ..., com contrato de trabalho sem termo com antiguidade reportada a 1 de Maio de 2017, bem sabendo que a actividade para a qual foi contratado(a) é uma actividade operacional irregular a exercer no ..., que funciona, com maior ou menor intensidade, 24 horas por dia, todos os dias da semana e durante o ano inteiro, pelo que a prestação de trabalho seria, necessariamente, sempre feita em regime de turnos irregulares e com folgas rotativas a estabelecer pelo empregador que conhece os recursos que tem disponíveis e as necessidades operacionais que tem de satisfazer.

59.º

Não nos podemos esquecer que, não obstante o legislador, nos termos do disposto no artigo 56º do CT, conferir ao trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos, o direito a trabalhar em regime de horário flexível,

60.º

Tal direito tem limitações e está sujeito ao preenchimento de requisitos que se encontram previstos nos artigos 56º e 57º do CT.

61.º

Designadamente, nos termos do disposto no n.º2 do art.º 56.º do CT, que ora transcrevemos: “Entende-se por horário flexível, aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites (sublinhado nosso), as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”, sendo que a ênfase desta disposição, reside nos limites de escolha que o trabalhador tem quanto às horas de início e de termo do período de trabalho.

62.º

Ora, a determinação dos dias de prestação de trabalho feita pelo(a) Trabalhador(a) ..., especialmente num contexto de laboração contínua com é a da ..., equivale a uma elaboração ou alteração do horário

de trabalho em vigor, prevista respetivamente artigo 212.º e 217.º do CT, cuja competência está adstrita exclusivamente ao empregador e não ao trabalhador.

63.º

Os pareceres de uma Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, não se podem limitar a analisar unicamente o pedido de um só trabalhador, têm de ver o contexto alargado da Empresa e dos restantes colegas de trabalho, pois só assim lhe ser possível exercer a sua função de defensor da igualdade no trabalho e no emprego que, numa sociedade, não se limite aos interesses de um só, mas de todos!

64.º

Neste mesmo sentido, pronunciou-se o Tribunal da Relação de Lisboa, no Acórdão proferido em data de 29/01/2020, no processo que correu termos com o n.º 3582/19.0T8LRS.L1-4, consultável in www.dgsi.pt, cujo sumário ora se transcreve:

Sumário:

I.- O regime especial de horário flexível previsto no art.º 56, n.º 2, do Código do Trabalho, tem por escopo a adequação do tempo de trabalho às exigências familiares do trabalhador, nomeadamente, quando este tem um filho menor de 12 anos.

II.- Cabe ao empregador, no exercício do seu poder de direção, a concretização do horário de trabalho, devendo ter em atenção, designadamente, a necessidade de o trabalhador conciliar a atividade profissional com a sua vida familiar (art.º 212, n.º 1 e 2, al. b., e 56.º/3, corpo, do CT).

III.- A indicação pelo trabalhador dos limites que balizarão a determinação, pelo empregador do concreto horário de trabalho há de ter em conta, por um lado, a premência das suas responsabilidades familiares, que podem justificar limites muito apertados na indicação feita pelo trabalhador quando esta é a única forma de conciliar a sua vida familiar com a profissional, e, por outro, as necessidades de gestão e o poder de determinação do empregador.

IV.- Tendo sido requerido pela trabalhadora demandada, que tem um horário semanal de 35 horas, um horário flexível, entre as 8h00 e as 16h00, de 2.ª a 6.ª feira, sendo o sábado e domingo dias de folga, apenas motivado pela circunstância de o marido também trabalhar por turnos, tal significa que a mesma se colocou fora do âmbito da prestação da atividade aos fins-de-semana e que, sem motivo suficientemente premente, em situação de beneficiária exclusiva - ao contrário do que acontece com os colegas - de um horário fixo, impedindo na prática o empregador de qualquer determinação que vá além da mera gestão do intervalo de descanso (art.º 213 e 56, n.º 4, CT). Isto porque acabaria sempre

por entrar e sair às horas que indicou, quaisquer que sejam os imperativos da atividade prosseguida pelo empregador.

V.- Nestas circunstâncias, que ultrapassam a razão de ser do direito, é de concluir que a trabalhadora não indicou um horário flexível, não tendo o empregador qualquer escolha razoável, e que o empregador tem motivo justificativo para recusar o seu pedido’.

65.º

Mais recentemente, voltou o Tribunal da Relação de Lisboa a reiterar este entendimento, pronunciando-se nesse mesmo sentido, no Acórdão proferido em data de 30 de Junho de 2021, no processo que correu termos com o n.º 423/20.9T8BRR.L1-4, consultável in www.dgsi.pt, cujo sumário ora se transcreve:

I.-O trabalhador com filho menor de doze anos tem direito a que lhe seja fixado um regime de horário flexível, em que possa escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário (art.º 56.º, n.os 1 e 2 do CT).

II.-Como manifestação do seu poder de direção na relação de trabalho estabelecida com o trabalhador, é ao empregador que cabe estabelecer o horário de trabalho flexível, não podendo aquele escolher os dias em que descansará e não prestará trabalho (artigos 56.º, n.º 3 e 212.º, n.º 1 do CT)

66.º

Assim, é manifesto que o pedido de prestação de trabalho do(a) Trabalhador(a), com entrada às 11h00 e saída 19h30, de Segunda-feira a Sexta-feira, com folgas fixas aos fins-de-semana, ora apresentado pelo(a) Trabalhador(a) ..., que deixa o empregador, na prática, apenas com a mera gestão do intervalo de descanso (art.º 213º CT), não tem enquadramento no regime de horário flexível previsto no artigo 56º do CT, não estando, conseqüentemente, sujeito às regras e requisitos previstos no artigo 57º do CT, uma vez que consubstancia uma verdadeira alteração ao horário de trabalho, que é da competência exclusiva do empregador!

67.º

Por todas as razões e motivos expostos na presente exposição, manifesta-se a intenção de recusa da atribuição de horário com prestação de trabalho de segunda-feira a sexta-feira e entradas às 11h00 e saídas às 19h30 ao(à) Trabalhador(a) ..., com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa e pelo facto de consubstanciar uma verdadeira alteração ao horário de trabalho, que é da competência exclusiva do empregador, para além de corresponder a uma escolha de horário de trabalho que não corresponde a necessidade operacional efectiva da equipa dedicada à assistência

dos ..., na qual o(a) Trabalhador se encontra integrado, pelas valências especiais que detém, pelo que não se encontra previsto no horário de trabalho da área ... (Doc. 1).

Junta: 1 (um) documento”

1.4. Em 13.11.2021, a trabalhadora remeteu, via email, a sua apreciação à intenção de recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, cujo conteúdo se transcreve:

“Assunto: V. Ref.: 2007 - Pedido de prestação de trabalho em horário flexível, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho / ...

Ex.mos (as) Senhores (as),

No seguimento da intenção de recusa de pedido do horário flexível que me foi comunicada por meio de carta registada, recebida no passado dia 8 de Novembro de 2021, vem a Requerente, nos termos e para os efeitos do artigo 57.º, n.º 4 do Código do Trabalho (CT), apresentar a sua APRECIÇÃO, o que faz com os seguintes fundamentos:

I - Do pedido e seus fundamentos

- 1. A Requerente apresentou o pedido de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível à sua filha, ..., nascida a 14 de Maio de 2021, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT.*
- 2. O horário pretendido, e que ora melhor se esclarece, compreende entradas às 11h00 e saídas às 19h30, de Segunda a Sexta-feira, com folgas fixas ao Sábado e Domingo, também nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT.*
- 3. Vieram V. Exas. manifestar a intenção de recusar tal pedido, com fundamento em necessidades imperiosas do funcionamento da empresa.*

Ora vejamos,

- 4. A Requerente é mãe da menor supramencionada, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, conforme referido expressamente no pedido.*

5. Para prestar à sua filha os cuidados que esta necessita, dada a sua idade e falta de autonomia, bem como as suas obrigações como mãe, a Requerente terá de entrar e sair do trabalho dentro da amplitude indicada.

6. O horário solicitado, balizado nos períodos mencionados no requerimento e que ora se reitera, é o único que possibilita que a Requerente possa prestar assistência à sua filha de forma a não ficar sem prestação de cuidados, uma vez que esta ficará aos cuidados da avó materna apenas no horário compreendido entre as 10h00 às 17h00.

7. O pai da menor trabalha por turnos.

8. Muito embora não seja sobre os restantes familiares que deve recair este tipo de responsabilidade, é de salientar que a Requerente já usufrui do apoio da sua mãe nos cuidados a prestar à sua filha, dentro da possibilidade e disponibilidade da avó materna da menor, que é, como já referido, das 10h00 às 17h00 de segunda a sexta-feira. Fora destes períodos, a criança, não pode ficar sozinha, desacompanhada, sujeita a qualquer incidente que possa prejudicar o seu saudável desenvolvimento e, até, a sua saúde.

Por conseguinte,

9. O horário solicitado pela Requerente é o único que satisfaz as necessidades do agregado familiar e que lhe permite garantir os seus deveres enquanto mãe, nomeadamente, o dever de alimentos, de assistência, de guarda, de convivência, de cuidado, de protecção, de educação, entre outros que permitem o desenvolvimento e bem-estar do seu filho, o que não pode ser negligenciado, sob o risco da Requerente ser responsabilizada se não cumprir com os seus deveres.

10. É do conhecimento geral que as rotinas são fundamentais nas vidas das crianças, sendo do entendimento dos especialistas na área que as rotinas ajudam a desenvolver competências sociais e ensinam comportamentos positivos e responsáveis, que promovem a saúde e segurança das crianças.

1. Da refutação da intenção de recusa por motivo de necessidades imperiosas do funcionamento da empresa

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

Vejamos que,

12. *A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, nos termos do artigo 33.º CT e protegidos constitucionalmente, motivo pelo qual os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.*

13. *Com efeito, a Constituição da República Portuguesa (CRP) nas suas disposições conjugadas dos artigos 9.º, 13.º, 67 n.º, al. h), 68.º, n.º1 e 59.º, n.º1, al. b), consagra como tarefa fundamental do Estado a garantia dos direitos e liberdades fundamentais, a promoção do bem-estar e igualdade real, a efectivação dos direitos sociais, a proibição da discriminação, a protecção dos pais e das mães na educação dos seus filhos materializando os conceitos da maternidade e da paternidade enquanto valores sociais eminentes e, nessa medida, assegura-se o direito dos trabalhadores 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.*

14. *Importa, ainda, referir, que na concretização dos princípios e disposições aplicáveis do Direito Europeu e do Direito Constitucional, estabelece a lei substantiva que é dever da entidade empregadora proporcionar aos/às seus/suas trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional exercida com a vida familiar e pessoal de cada um (a este propósito vide o n.º 3 do artigo 127.º do CT), bem como, tem o dever de facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (al. b) do n.º 2, do artigo 212.º do CT).*

Isto posto,

15. *O empregador apenas pode recusar o pedido de horário flexível com base em exigências imperiosas do 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 facto e não apenas dificuldades, pois essas poderão e deverão ser superadas.*

16. *A Requerente é Técnica de ... (“...”), exercendo a sua actividade no sector do ... da área de ...*

17. *As necessidades operacionais permanentes da empresa são asseguradas por mais de 400 (quatrocentos) ... trabalhadores da ... que trabalham na área dos ..., pelo que a Requerente não aceita que o seu pedido possa prejudicar o funcionamento da empresa.*

Aliás,

18. *Muito recentemente a ... voltou a recorrer à subcontratação para a área dos ..., celebrando contrato com empresas de trabalho temporário para a ...*

19. Quanto ao enquadramento e organização dos horários da ..., a empresa fundamenta a sua recusa no “cumprimento de obrigações contratuais para com os seus clientes, que implicam o dever de prestar assistência a qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia”, no entanto, é importante referir que os planos de exploração das companhias são conhecidos com mais de 6 (seis) meses de antecedência, sendo os horários de trabalho organizados em função desses mesmos planos.

Com efeito,

20. Se a empresa verifica que os recursos humanos deveriam existir em maior quantidade, ou têm formação insuficiente, é a mesma que tem a responsabilidade de fazer a gestão dos recursos humanos (o que inclui alocações, formações, contratações, etc).

21. A empresa pretende fazer valer o argumento de que a atribuição de horário flexível gera “ineficiência operacional”, porém, não é a Requerente que tem que ser responsabilizada (e prejudicada no exercício dos seus direitos) pela gestão de recursos humanos que é desenvolvida dentro da estrutura empresarial. Se existe ineficiência por falta de trabalhadores, ou falta de formação adequada à generalidade dos ... a responsabilidade é da empresa.

22. A alegada “ineficiência operacional” é utilizada como um critério de “exigências imperiosas da empresa”, contudo, a Requerente não concede que tal assim possa ser considerado.

23. A própria letra da lei “exigências imperiosas” colide com a argumentação tecida, que assume verificar-se uma “ineficácia”. A ineficácia, a existir, pode ser superada, colmatada, ultrapassada. Não estamos, pois, no âmbito de qualquer fundamento referido no n.º 2 do artigo 57.º do CT.

24. 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 pelo Trabalhador ponha em causa esse funcionamento.

Desde já,

25. Se impugna todos os quadros e gráficos juntos, pois que os mesmos apresentam apenas uma micro-realidade daquilo que é a realidade operacional da Área de ... em ... Impugnam-se também os dados apresentados pois os mesmos são pouco objectivos no quadro geral da empresa, sendo apenas exemplificativo de um mês na operação.

26. Ainda assim, sem conceder, nas figuras 5 a 9 do artigo 20.º, quanto à cobertura de recursos humanos que a empresa refere ser insuficiente ao Sábado e Domingo, é possível verificar que noutros dias da semana o mesmo acontece, veja-se às terças, quartas, quintas e sextas-feiras.

27. *Que não se diga que a “execução de duas tarefas consecutivas pode não se conseguir fazer de forma imediata, por efeito dos constrangimentos das infraestruturas ... (...), mais acentuada agora em tempos de pandemia, atendendo às medidas de mitigação de propagação do vírus Covid-19, implicando (...) maior distanciamento social”, uma vez que os trabalhadores da área de ... têm tarefas consecutivas diariamente e referir em consideração às medidas de mitigação que desde o dia 1 de Outubro de 2021 que Portugal se encontra na Fase 3 do Desconfinamento (Resolução de Ministros 135-A/2021).*

28. *A existir outros trabalhadores da empresa a usufruir de horários “especiais” flexíveis ou parcial ou mesmo de outros direitos de conciliação profissional com a vida familiar como refere a empresa, estes não poderiam privar a trabalhadora do seu legítimo exercício, mas antes deveriam estes direitos ser conciliados e conformar-se entre eles.*

29. *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 desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente, é esta a essência da definição de equidade.*

30. *O facto de o trabalhador ter um contrato que permite realizar turnos, não pode ser considerado inibidor do exercício dos seus direitos, designadamente os direitos de protecção da parentalidade, constitucionalmente garantidos.*

31. *Quanto ao alegado no artigo 38.º, lembrar que no ano de 2020 a empresa implementou e executou o Plano de Mobilidade, após “dispensar” um milhar de trabalhadores com contrato de trabalho a termo certo e, que não viram os seus contratos renovarem, assim como, trabalhadores que prestavam regularmente serviço à ... através de empresa de trabalho temporário (vide ...)*

32. *Alega a empresa nos seus artigos 12.º e 47.º a 56.º que a Requerente integra uma equipa de trabalho, com valências e qualificações especiais, dedicados à assistência aos ... da ...*

Ora,

33. *As funções da Requerente não se limitam à assistência dos ... da ..., pois também tem outras competências e valências, assistindo mais companhias clientes da empresa, nomeadamente a ..., ..., ..., entre outras.*

34. *A empresa apenas demonstra as necessidades operacionais de assistências à ..., no entanto não refere a empresa que o grupo ... inclui a ... que tem pelo menos 4 ... diários por dia dentro da faixa etária prevista pelo horário flexível solicitado.*

35. *Não obstante a trabalhadora integrar a assistência às ... e ..., a sua formação é de ... de ..., pelo que, nos termos do Acordo de Empresa em vigor publicado no Boletim de Trabalho e Emprego nº ... de 2012, é o “Técnico de ... (...) é o técnico que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades ... e pela Empresa, prepara o ... desde a aceitação até ao plano de ..., executando, nomeadamente, as seguintes tarefas: Presta assistência, em ..., aos ... e respectiva ..., assegurando, nomeadamente, a sua aceitação e encaminhamento coordena e desenvolve as actividades prestadas pelas áreas da operação e as ligadas ao plano de ..., assistência e ... das ...; coordena o movimento de pessoas e equipamentos na ...; desenvolve as actividades de aceitação e remessa de ...; envia, recebe e trata a informação e documentação de ..., operando e utilizando meios e equipamentos adequados.”*

36. *Assim, a empresa pode gerir as tarefas da trabalhadora pela assistência a todos os seus clientes na Área de ..., podendo assim otimizar a sua produtividade, dentro do conteúdo funcional do ...*

37. *Ainda assim, sem conceder, relativamente ao alegado nos artigos 50º a 53º, sempre se dirá que o horário petitionado (entradas a partir das 11h00 e saídas até às 19h30) cobre uma boa parte das necessidades operacionais da ... e a ...*

38. *A ... não é uma trabalhadora contratada para trabalhar para a ... e/ou ..., mas sim contratada para as funções de ..., cuja panóplia de funções é enorme, conforme visto acima e que, portanto, pode ser um recurso utilizado produtivamente pela ... na multiplicidade de tarefas que existem na Área de ..., compete à empresa o dever de dar formação adequada e necessária aos seus trabalhadores.*

39. *A trabalhadora nunca negou qualquer formação, pelo que se a mesma não tem mais valências foi por vontade e opção da empresa.*

40. *Relativamente ao alegado pela empresa de que o horário solicitado pela trabalhadora “não permite a sua assistência a esta companhia, antes das 11h00 e depois das 19h30, bem como os fins-de-semana”, a ora Requerente não tem qualquer responsabilidade pelo facto da empresa, aparentemente, ter os seus recursos humanos no limite e que, por isso, lhes provoque sobrecarga de trabalho e*

degradação de qualidade de vida. Segundo parecer da CITE (n.º 386/CITE/2015) “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/os e de cada um/o deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional como a vida familiar, que é, em si próprio, também de interesse público, além do mais, por resultar de previsão legal e constitucional.”

41. E continua “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 fundamentamente ponderosas, em que o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar deve ter prevalência relativamente a outros direitos que não tenham a mesma relevância legal e constitucional”.

42. No limite, os trabalhadores que laboram nos ... não poderiam ter filhos, por falta de condições de conciliação da vida social e familiar, abdicando assim de direitos constitucionalmente garantidos.

43. Sendo de referir também que, as necessidades de cada trabalhador são específicas, caso a caso, dependentes daquilo que é a sua realidade social e familiar.

44. A título de exemplo, os cerca de 400 (quatrocentos) ... a exercer funções em ..., não têm todos a mesma idade, não têm todos filhos menores de 12 anos e, mesmo que tenham terão certamente realidades bem distintas entre eles.

Ainda assim, sem conceder,

45. Dentro do grupo de colaboradores dedicados e com qualificação especial para assistência aos ... da .../... existem horários especiais com amplitude das 07h às 16h30 e com folgas fixas aos Sábados e Domingos, como, p.e, na matriz ... que ora se junta como Doc. 1, ou com amplitude das 04h30 às 13h30, como, p.e., na matriz ... que ora se junta como Doc.2, entre outros, pelo que não deverá proceder o argumento sustentado no artigo 54.º

Porquanto,

46. Nem todos os horários especiais atribuídos correspondem à mesma faixa horária solicitada pelo trabalhador e que a empresa pretende fazer crer que não é comportável face à sua organização. Vejamos que existem horários especiais – a título meramente exemplificativo - com amplitude entre as 04h30 e as 00h00, as 06h00 e as 00h00, as 13h00 e as 00h00, as 15h30 às 00h00, as 07h30 às 20h00, as 07h30 às 16h30, as 08h00 às 18h00, as 08h30 às 17h00, as 06h00 e as 16h30.

47. 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

48. Ao contrário do que foi alegado por V. Exas., nos artigos 57.º a 62.º e 66º, a pretensão da Requerente enquadra-se no regime dos mencionados artigos 56.º e 57.º do CT, na medida em que “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 (n.º 2 do artigo 56.º do CT)”.

Ora,

49. Foi exactamente isso que a Requerente peticionou. Veja-se nesse sentido as considerações efectuadas no recente Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019, proferido no âmbito do processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, disponível em www.dgsi.pt, “apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora (...). E esta é a essência da definição de horário flexível.” No mesmo sentido o recente Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 18/05/2020, proferido no âmbito do processo n.º 9430/18.0T8VNG.P1, disponível em www.dgsi.pt, “um horário flexível, uma vez definido, pode até ser fixo na sua realização.”

50. Na recusa, V. Ex.as enfatizaram os “limites” a que a trabalhadora está sujeita, não explicando porque não poderia fazer aquele horário, se a empresa é de laboração contínua e se existe trabalho nos períodos horários peticionados.

51. A flexibilidade não tem que ver com a não estipulação de um horário fixo e sim de um regime de trabalho flexível que permita o apoio à família, o que neste caso consubstancia, pois trata-se da prestação de cuidados a uma criança de 6 meses de idade.

52. Tendo em conta o pedido formulado pela Trabalhadora, esclareça-se que tem a CITE entendido ser 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/ou 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 diário” (Parecer n.º 563/CITE/2018).

53. Neste sentido, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em www.dgsi.pt, do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: “Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56º,

nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo”.

Na verdade,

54. Não se entende como pode a empresa posicionar-se contra o horário peticionado, argumentando que este tipo de horário (com entradas a horas e saídas certas) não configura um pedido de horário flexível.

55. Será ainda de referir que o horário peticionado existe na empresa e na área da trabalhadora, pelo que, com salvo o devido respeito, a argumentação não poderá proceder.

56. A formação e as valências da requerente permitem à empresa mantê-la sempre ocupada no desempenho das suas tarefas, pelo que não colhe o argumento de ineficiência operacional.

57. A Requerente não pode aceitar a argumentação da empresa também porque a integração no horário indicado (...) é única e exclusivamente da responsabilidade da ..., sendo este apenas um de vários de horários disponíveis na área de ... em que a Empresa podia ter integrado a trabalhadora. A empresa pretende passar a ideia de que o horário ... é a única solução viável na área de ..., o que não corresponde minimamente à verdade.

58. Também se refuta a ideia da possibilidade da fundamentação da recusa com “exigências imperiosas do funcionamento da Empresa”, pois “tais exigências imperiosas não se exprimem na maior ou menos dificuldade de organização da actividade da Empresa ou no maior ou menor encargo para o empregador perante a necessária gestão do respectivo quadro de pessoal” (nesse sentido vide Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 18/05/2020, proferido no âmbito do processo n.º 9430/18.0T8VNG.P1, disponível em www.dgsi.pt).

Por fim,

Acrescerá dizer que:

47. O horário que a trabalhadora pratica actualmente irá gerar inúmeros transtornos na assistência e acompanhamento à sua filha pelo que, o horário requerido pretende em primeiro lugar, garantir o direito da menor de ter assegurado os cuidados de assistência necessários, sendo de reiterar que esse horário é praticado na empresa e na área da trabalhadora por outros ...

48. O horário requerido e agora melhor explicitado, é não só para satisfazer as suas responsabilidades familiares, como também tem a virtualidade de permitir à Empresa ter um recurso humano num horário que contempla um grande fluxo de ...

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

Por conseguinte, a Requerente requer a concessão do horário flexível nos termos e face a todos os fundamentos expostos e mais requer o envio do processo para a CITE, nos termos e para os efeitos do artigo 57.º, n.º 5 do CT.

Junta: 12 documentos”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º, compete à CITE:

“(...) d) 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 (...);”

2.2. 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”;

2.3. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6);

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 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.

2.6. 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”.

2.7. 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”.

2.8. 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.

2.9. No âmbito do Direito interno, o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “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.”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

2.11. 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; (…)”.

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele

diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.13. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.14. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, 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.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “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”.

2.19. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º.

Assim, incumbe à entidade empregadora estipular, dentro da amplitude de horário escolhida 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.

2.21. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito vide o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/a trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

III – O caso em análise

3.1. A trabalhadora, mãe de menor com cinco meses de idade, solicita horário flexível na amplitude 11h – 19h30, de segunda a sexta feira, com exclusão da prestação de trabalho aos fins de semana e feriados.

Solicita ainda a dispensa para amamentação ou aleitação de duas horas no final do turno, bem como solicita a exclusão do intervalo de descanso, o que faz com que pratique o horário 11h00 – 16h30.

3.2. Cumpre, em primeiro lugar, delimitar o objecto do presente parecer.

3.3. Relativamente à dispensa para amamentação ou aleitação, determina o art.º 47º do Código do Trabalho, cujo conteúdo se transcreve na parte que releva para o caso ora em análise, que:

“(…)

3 - A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

(…)”

Por seu turno, determina o art.º 65º daquele diploma legal, relativo ao regime de licenças, faltas e dispensas, cujo conteúdo se transcreve na parte que releva para o caso ora em análise, que:

“(…)

2 - A dispensa para consulta de PMA ou pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

“(…)”

Ora, a dispensa para amamentação ou aleitação é questão distinta do pedido de horário flexível.

3.4. Assim, e sem prejuízo de existir já à presente data acordo entre trabalhadora e entidade empregadora, o gozo de duas horas de dispensa para amamentação ou aleitação de forma consecutiva apenas é possível por acordo das partes, sendo que na falta de acordo o gozo de tal dispensa apenas pode ter lugar em dois períodos distintos, de, no máximo, uma hora de duração.

3.5. Relativamente ao **intervalo de descanso**, determina o art.º 213º do Código do Trabalho, cujo conteúdo se reproduz na parte relevante para o caso ora em análise, o seguinte:

“(…)”

2 - Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, pode ser permitida a prestação de trabalho até seis horas consecutivas e o intervalo de descanso pode ser reduzido, excluído ou ter duração superior à prevista no número anterior, bem como pode ser determinada a existência de outros intervalos de descanso.

3 - Compete ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, mediante requerimento do empregador, instruído com declaração escrita de concordância do trabalhador abrangido e informação à comissão de trabalhadores da empresa e ao sindicato representativo do trabalhador em causa, autorizar a redução ou exclusão de intervalo de descanso, quando tal se mostre favorável ao interesse do trabalhador ou se justifique pelas condições particulares de trabalho de certas actividades.

“(…)”

Pelo que é possível a exclusão do intervalo de descanso ao abrigo da norma transcrita.

3.6. Assim, o presente parecer vai debruçar-se sobre o pedido de horário flexível da trabalhadora **na amplitude 11h00 – 19h30.**

3.7. Refere a trabalhadora que a menor fica aos cuidados da avó materna de segunda a sexta-feira, das 10h00 às 17h00, ficando a criança sozinha e desacompanhada fora destes períodos.

Atendendo ao facto de que se presume que a trabalhadora formulou o pedido de prestação de trabalho na amplitude 11h00 – 19h30 **na convicção de que poderia terminar a sua jornada de trabalho às 16h30** (em virtude da supressão do intervalo de descanso e do gozo de duas horas de dispensa para amamentação seguidas no final do turno), não é seguro que aquela amplitude horária seja a que a trabalhadora efectivamente pretende, por ser aquela que se revela mais adequada à conciliação da sua actividade laboral com as suas responsabilidades familiares.

3.8. Pois que, como já referido, não só a supressão do intervalo de descanso não é admissível ao abrigo do regime de prestação de trabalho em horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, como não é possível o gozo de duas horas seguidas de dispensa para amamentação ou aleitação sem acordo entre trabalhadora e entidade empregadora.

3.9. Note-se que, nos termos do art.º56º, nº3, c), do Código do Trabalho, o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas; por outro lado, tem sido doutrina constante desta Comissão, ínsita em inúmeros pareceres, todos disponíveis para consulta em www.cite.gov.pt, que um/a trabalhador/a que preste a sua atividade no regime de turnos pode solicitar, por escrito, a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude de qualquer dos turnos que lhe podem ser atribuídos, desde que cumpra o período normal de trabalho diário e **um intervalo de descanso, que pode ser de apenas 30 minutos**, nos termos do Parecer n.º 462/CITE/2016, disponível para consulta em www.cite.gov.pt., a título exemplificativo.

3.10. Nada obsta a que a trabalhadora elabore novo pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível atendendo ao entendimento exposto, nomeadamente à indicação de um intervalo de descanso.

3.11. No que toca aos fundamentos invocados pela entidade empregadora para recusar o pedido da trabalhadora, não serão aqueles apreciados tendo em conta o supra exposto.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

4.1. 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 ...

4.2. A trabalhadora poderá, caso assim o entenda, apresentar um novo pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos previstos no artigo 56º do Código do Trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 07 DE DEZEMBRO DE 2021, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.