

## **PARECER N.º 681/CITE/2021**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 2921-FH/2021

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu em 19.11.2021, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de empregada de balcão no Bar do Hospital de ...

**1.2.** A trabalhadora, por carta datada de 21.10.2021, apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos a seguir transcritos:

*“1. A Requerente exerce as funções correspondentes à categoria profissional de Empregada de Balcão no Bar do H. (...).*

*2. A requerente trabalha de segunda feira a domingo, tendo 2 folgas semanais (uma durante a semana e a outra ao fim de semana) trabalha por turnos, das 7h30 às 16h30, sendo o horário de almoço das 12h às 13h, e o turno das 11h30 às 20h30, sendo o horário de almoço das 15h às 16h, de segunda a sexta feira, e das 7h30 às 16h30, sendo o horário de almoço das 12h às 13h, das 11h30 às 20h30, sendo o horário para almoço das 13h às 14h ou das 7h30 às 11h30/16h30 às 20h30, sendo o horário repartido com horário para almoço das 11h30 às 16h30, aos fins de semana.*

*3. A requerente vive em União de Facto com D. (...) e seus filhos G. (...) e H. (...) conforme Declaração anexa (doc.1).*

- a) Seu filho G. (...), nascido em 05.05.2016 (Doc.2);*
- b) Seu filho H. (...), nascido em 18.07.2018; (Doc.3)*

*4. Os menores estão matriculados no Agrupamento de Escolas n.º 1 de A. (...) e a frequentar o Jardim de Infância de A. (...) com o horário de entrada às 09h00 e saída às 15h30 (Doc.4 e 5).*

*5. O seu companheiro exerce funções na empresa Agência Funerária A. (...), sendo o seu horário compreendido entre as 09h00 e as 18h30, mas sendo necessário estar disponível 24h devido às funções que exerce como agente funerário (Doc.6).*

6. Pelo que é impreterível que a requerente não execute funções aos fins-de semana e feriados, e lhe seja atribuído um horário compatível para o acompanhamento familiar e no transporte escola/casa-casa/escola face aos horários de entrada e saída do estabelecimento escolar.

7. Pelo exposto requer-se a V.<sup>a</sup> Ex.<sup>a</sup>, nos termos e para os efeitos do Art.º 56 do Código do Trabalho, seja atribuído o seguinte horário de trabalho:

- dias úteis, de segunda a sexta-feira das 7h30 às 15h30 em regime de Jornada Contínua de acordo com a cláusula 38 do CCT das IPSS publicado no BTE n.º 1 de 8/1/2020, sendo um descanso de 30 minutos para refeição que para todos os efeitos se considera tempo de trabalho.

8. O presente é requerido com a antecedência de 30 dias (n.º1 do art.57 do CT), pelo que se requer o seu início para o dia 25 de Novembro de 2021 e até aos 12 anos de idade dos filhos.”

1.3. A Entidade empregadora, por carta datada de 11.11.2021, e em resposta à carta de 21.10.2021 registada por AR e recebida a 25.10.2021, notificou à trabalhadora a intenção de recusa, que se transcreve:

1. Analisamos a sua pretensão apresentada nos pontos 1 a 8 do supra mencionado ofício que mereceram a nossa melhor atenção;

2. No ponto 7 quando refere o CCT das IPSS esclarecemos que o seu contrato de trabalho está celebrado no âmbito das empresas de restauração uma vez que essa é uma das actividades económicas desenvolvidas pela ... onde, na e para a qual desenvolve a sua actividade profissional, como consta do Regulamento Interno devidamente aprovado em Assembleia Geral.

3. Como é do seu conhecimento, os últimos dois anos têm sido muito conturbados para este sector de actividade com redução bastante significativa da actividade, agravado pelo encerramento de um dos bares da ... devido a estar localizado na área onde funciona a área Covid do Hospital de ... (...).

4. Mesmo nestas condições tentamos preservar todos os postos de trabalho situação que não vamos conseguir manter por mais tempo tendo mesmo já sido iniciado o processo de reestruturação do quadro de pessoal, processo esse que, nos termos legais, se encontra em curso e que aponta para a redução de duas colaboradoras.

5. Pela experiência que tem do trabalho e dos horários necessários para o seu regular desenvolvimento (**todos os dias do ano incluindo fins de semana e feriados**) e das nossas obrigações e responsabilidades para com o ... no que se refere à qualidade e rapidez do atendimento aos profissionais do Hospital sabe que, com sete colaboradoras, não é viável nem possível alterar os horários usados e em vigor.

Assim, nos termos do n.º 4 do Art.º 57, e pelos motivos acima Indicados, como refere o n.º 2 do mesmo Art.º 57, atendendo às exigências imperiosas do funcionamento da actividade e na impossibilidade da sua substituição, informamos que não estão reunidas as condições

*necessárias para poder dar resposta favorável à sua pretensão sem colocar em causa o funcionamento da actividade.*

**1.4.** A trabalhadora por carta datada de 18.11.2021 apresentou a seguinte apreciação (constando do ofício da entidade empregadora recebido a 19/11/2021 que a trabalhadora recebeu a notificação da intenção de recusa a 15.11.2021):

*Notificada do indeferimento do seu pedido de horário flexível ao abrigo da parentalidade, vem a requerente A. (...), dizer o seguinte:*

*Pelo que é referido na fundamentação de indeferimento o processo de reestruturação do quadro de pessoal da L. (...) ainda não tem decisão, pelo que perante o horário flexível peticionado pela trabalhadora é a entidade empregadora quem tem que adaptar o seu quadro de pessoal de acordo com o pedido efectuado ao abrigo da parentalidade.*

*Assim sendo, não concorda a trabalhadora com o indeferimento, requerendo que o seu processo seja submetido para a CITE em conformidade com o estabelecido no n.º 5 do art.º 57 do Código do Trabalho.*

**1.5.** Em sede de instrução, foi carreado para o processo, o mapa de horários do serviço a que a trabalhadora requerente se encontra afeta, que se dá por integralmente reproduzidos para os devidos efeitos.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

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

*“(...) 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 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.

**2.4.** 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”.

**2.5.** 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.

**2.6.** 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).

**2.7.** 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.** Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado 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/a 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 ao empregador 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.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pela requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário<sup>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

**2.22.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

**2.23.** O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.24.** Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar

---

<sup>1</sup> Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

<sup>2</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

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/à 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)].

**2.25.** Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

**2.26.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.27.** Ora, no caso em apreço, a trabalhadora solicitou um horário das 7h30 às 15h30, em jornada contínua, dias úteis, de forma a não executar funções aos fins-de semana e feriados, horário esse, compatível com o acompanhamento familiar dos seus filhos nascidos em 05.05.2016 e 18.07.2018, até ao mais novo atingir 12 anos de idade.

Por outro lado, a entidade empregadora, apresentou intenção de recusa alegando exigências imperiosas do funcionamento e da impossibilidade de substituição da trabalhadora.

**2.28.** 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, tal como requerido; como tal 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.

**2.29.** Ora, analisado o processo com minúcia, nomeadamente o alegado pela entidade empregadora e os mapas de horários carreados para o processo, verifica-se a inexistência, no local de trabalho da trabalhadora requerente, de horários de trabalho em regime de jornada contínua. Com efeito, a amplitude apresentada pela trabalhadora – das 7h30m às 15h30m, em jornada contínua, dias úteis – não permite cumprir com o período normal de trabalho de 8 horas diárias e 40 horas semanais a que se encontra obrigada, com respeito por um intervalo de descanso obrigatório de pelo menos 30 minutos.

**2.30.** De facto, para que fosse possível à trabalhadora cumprir com o período normal de trabalho, com respeito pelo intervalo de descanso de pelo menos 30 minutos, seria necessário que esta apresentasse uma amplitude de pelo menos 8h30m diárias e 42h30m semanais.

**2.31.** Com efeito, somos de concluir que o pedido apresentado não preenche os requisitos constantes no regime de horário flexível, mormente o disposto no n.º 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, na medida em que equivale a um horário inferior ao período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, a que a trabalhadora se encontra vinculada.

**2.32.** Sem prejuízo do exposto, é de salientar-se que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as 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 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 ...

**3.2.** O presente parecer não dispensa o empregador de proporcionar ao/à trabalhador/a 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 ao trabalhador 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.

**3.3.** Sem prejuízo de eventual acordo celebrado entre as partes, a trabalhadora, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, com respeito pelo período normal de trabalho e pela organização dos tempos de trabalho no local onde exerce funções.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 07 DE DEZEMBRO DE 2021, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT), QUE APRESENTOU A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**

***“A UGT vota contra a presente proposta de parecer, pois considera que a trabalhadora pode pedir o horário em regime de laboração contínua, onde os 30m contam como tempo efetivo de trabalho, pelo que o pedido de horário respeita o número de horas legalmente contratualizadas”***