

PROJETO DE PARECER N.º 338/CITE/2022

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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 1268-FH/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, por email em 14.04.2022, 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 ... (...), exercendo a sua atividade integrada na área de carga no setor de importação ...

1.2. A trabalhadora, por correio eletrónico em 21.03.2022, apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

“(…)

Assunto: Artigo 54.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

... colaboradora n.- (...) da área de ..., considerando que o meu filho menor de 10 anos de idade é portador de deficiência ou doença crónica conforme rel médico que se junta, vem, ao abrigo do disposto no art 54, e por forma a poder assegurar-lhe assistência, solicitar que lhe seja concedido o regime de horário de trabalho flexível com entrada as 08:30 como já está a ser efectuado e saída as 14:30, sem hora de refeição, não implicando a redução de vencimento nem a progressão da carreira.

Agradecendo muito o célere deferimento, sou

...

Junta: 1 rel médico

.(...)”.

1.3. Por carta registada com aviso de receção datada de 05.04.2022, rececionada a 7.04.2022, a entidade empregadora notificou a intenção de recusa ao trabalhador, nos termos que a seguir se reproduzem:

“(…)

**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 ...

2.º

Exercendo a sua atividade nos ..., 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

4.º

Nesse sentido, encontra-se a (...), nos termos do Anexo I ao DL 275/99, de 23 de julho, licenciada pela ANAC para o exercício da atividade de assistência em escala nas seguintes categoriais de serviços:

a) Categoria 1 — assistência administrativa e de supervisão;

b) Categoria 2— assistência a passageiros...;

c) Categoria 3 — assistência a ...;

d) Categoria 4 — assistência a ...;

e) Categoria 5 — assistência operações ...;

f) Categoria 6 — assistência de limpeza e serviço ...;

g) Categoria 7 — assistência de ...;

h) Categoria 9 — assistência de operações ...; e

i) Categoria 10— assistência de transporte ...

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 transporte ... 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 do 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 ... segundo o regime de organização de turnos - cfr. 221º, nº 1 do CT.

8.º

Assim, dispõe também a Cláusula 27.ª, nº 1, do Acordo de Empresa: a que a (...) se encontra vinculada — publicado no BTE., 1.ª Série, nº 6, de 15 de fevereiro 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 25ª, 27ª e 47ª, 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 segunda 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

A(O) Trabalhador(a) M. (...) (doravante "J.") encontra-se vinculado(a) à (...) por contrato de trabalho por tempo indeterminado, detendo a categoria profissional de Técnico de ... ("..."), exercendo, a sua actividade na área de(...), com um período normal de trabalho de 7h30/dia e 37h30/semana, conforme determinado na regulamentação coletiva aplicável na ...

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 à Trabalhadora, o ... é «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 carregamento dos ..., executando, nomeadamente, as seguintes tarefas: Presta assistência, ..., assegurando, nomeadamente, a sua aceitação e encaminhamento; coordena e desenvolve as actividade prestadas pelas áreas da operação e as ligadas ao plano de ...; desenvolve as actividade de aceitação e remessa de ...; envia, recebe e trata a informação ..., 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 actividade, devendo a opção por um regime ou outro ser informada por critérios de racionalidade económica a que estão subjacentes preocupações de optimização 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

O(A) Trabalhador(a) integra a área de ..., onde exercem funções trabalhadoras com formação específica para o exercício daquelas tarefas.

17.º

Ao contrário de muitas outras áreas operacionais da ..., as necessidades diárias de recursos humanos da Operação da área de ... são fixas sendo necessários, diariamente, em média pelo menos 10 (dez) recursos, atualmente distribuídos pelas diferentes faixas horárias correspondentes aos turnos e horários

de entrada constantes do horário de trabalho da área, mais concretamente nas seguintes amplitudes horárias

(Gráfico Fig.1)

18.º

No total integram a referida área **14 (catorze)** trabalhadores, sendo que as necessidades operacionais da área são as que pretendem satisfazer com o horário de trabalho ..., que tem uma amplitude horária de 24 horas diárias, com folgas rotativas, e que se encontra organizado de acordo com a matriz que junto se anexa como **Documento n.º 1**, a qual prevê a existência dos seguintes turnos rotativas, de segunda-feira a domingo, nos termos previstos na referida matriz:

- Das 00h00 às 08h00
- Das 08h00 às 16h30
- Das 15h30 às 00h00 (turno muito residual que ao longo de 14 semanas só tem um único dia de entrada para cumprimento de duração de descanso semanal obrigatório previsto no AE)
- Das 16h00 às 00h30

19.º

A previsão destes turnos vai de encontro às necessidades operacionais, permitindo que as mesmas deem cobertura às necessidades dos próprios clientes, permitindo que nas horas de mais trabalho, em que ... que transportam carga que necessita de ser assistida (com vista ao tratamento da documentação de carga transportada em voos realizados pelas ...), estejam mais trabalhadores ao serviço e, inversamente, nas horas de menor fluxo de tarefas, as mesmas possam ser asseguradas por um menor número de trabalhadores.

Deste modo,

20.º

Atendendo aos descansos semanais obrigatório e complementar e férias de plano, bem como para assegurar eventuais faltas inesperadas, para se dar cumprimento às necessidades operacionais da área é necessário que em cada dia, se verifique o desdobramento do horário referido no artigo 18º, nos turnos inframencionados e conforme informação infra:

- Dois trabalhadores das 00h00 às 08h00
- Quatro/cinco trabalhadores das 08h00 às 16h30
- Quatro trabalhadores das 16h00 às 00h30

21.º

Sendo que a matriz do horário de trabalho em vigor na área de ..., que juntou como **Doc. 1** e que aqui se reproduz infra, foi construída de modo a possibilitar a cobertura mínima que permite assegurar as necessidades operacionais diárias, criando-se os turnos sequenciais de catorze semanas a que corresponde uma linha no horário, com os respetivos horários de entrada e de saída, com vista à prestação sucessiva de trabalho por trabalhadores que ocupam o mesmo posto de trabalho e executam as mesmas tarefas:

(Gráfico Fig.2)

22.º

Considerando que as necessidades operacionais são em média de, pelo menos, dez trabalhadores em cada dia, distribuídos pelas faixas horárias identificadas no artigo 20º supra, verifica-se que as mesmas só estão integralmente cobertas quando nenhum dos trabalhadores que integram o referido horário de trabalho se encontra ausente em situações de ausências não planeadas e o horário de trabalho diários e semanal a tempo completo é integralmente cumprido pelos trabalhadores afectos ao horário de trabalho ... do respetivo sector.

23.º

Ora, verifica-se que, no Sector de ..., as necessidades de recursos humanos aos fins de semana (em especial aos sábados) se encontra ao nível das necessidades que se verificam de segunda a sexta-feira, o que por si só é elucidativo de não ser operacionalmente viável a concessão de um horário flexível apenas com prestação de trabalho de segunda-feira a sexta-feira, tal como ora solicitado pelo(a)

24.º

Contudo, e como também já mencionado, até no normal decorrer do exercício de funções pelos Trabalhadores que integram a área de ..., por vezes não é possível à Empresa assegurar a cobertura na totalidade das necessidades operacionais.

25.º

Como tal, a prestação de trabalho a tempo parcial ora solicitada pelo(a) Trabalhador(a) ..., com prestação de trabalho diária de 6h00 e 30h00 semanais, num horário fixo a prestar das 08h30 às 14h30, irá necessariamente reduzir a disponibilidade de trabalhadores nas restantes faixas horárias do horário de trabalho do sector de ..., bem como no turno das 08h00/16h30, que só estará parcialmente coberto com recursos humanos, já que a prestação de trabalho a tempo parcial reduzirá a presença de trabalhadores nesta faixa horária.

26.º

Sucedem que, fruto das vicissitudes da execução do horário de trabalho suprarreferidas, já atualmente atento o horário de trabalho neste momento em vigor e os recursos humanos disponíveis com habilitação e formação técnica para exercer funções na área de ..., a cobertura de recursos humanos aos fins-de-semana se encontra abaixo das necessidades efetivas com dias em que estão apenas disponíveis 8 ou 9 recursos, conforme se pode verificar pelo quadro ilustrativo da cobertura de trabalhadores ao serviço por dia de semana infra, elaborado tendo em consideração os horários de trabalho em vigor e praticados pela trabalhadores que integrada naquela área, numa previsão de necessidades para o presente mês de Abril de 2022:

(Gráficos Fig.3)

27.º

Ora como é bem-sabido, a execução prática de um horário de trabalho está sujeita a vicissitudes que, sejam em cumprimento de obrigações legais (gozo de férias, frequência de formação contínua obrigatória, medicina de trabalho, etc.), ou devido a outros imprevistos (doenças ou acidentes de

trabalho, etc.), determinam alterações na cobertura/presença diária de pessoas ao serviço e que se encontram integradas no referido horário de trabalho, o que, por vezes, torna impossível a cobertura das necessidades operacionais diárias.

28.º

Situação que seria ainda mais agravada, com a concessão do horário parcial em regime de horário flexível requerido pelo(a) Trabalhador(a) que prevê **entradas fixas às 08h30 e saídas fixas às 14h30**, horário de entrada este que **nem sequer se encontra previsto na matriz do horário de trabalho ...** da área de ..., **porquanto não corresponde a nenhuma necessidade operacional efetiva durante aquela amplitude horária.**

29.º

Desde logo, e como resulta da matriz de horário que se junta como **Doc. 1**, que **o horário pretendido pelo(a) trabalhador não corresponde a nenhum dos turnos previstos no horário de trabalho e praticados na área** em que o mesmo exerce funções, porque não existem necessidades operacionais que o justifiquem, pois não estão previsto um horário de entrada às 08h30 e saída às 14h30.

30.º

Do supra exposto, conclui-se facilmente que a atribuição de horários com folgas fixas ao fim de semana não poderá ser uma opção para esta Área, pois tal irá agravar ainda mais a cobertura de recursos humanos já deficitárias nestes dias.

31.º

Por algum motivo, a prestação de trabalho nas áreas operacionais da (...) é feita em regime de turnos! Só assim é possível existirem recursos humanos suficientes disponíveis em todas as faixas horárias de de actividade (que, recorde-se, é de 24h/24h), com especial reforço de recursos humanos em faixas horárias ou dias de maior intensidade operacional!

32.º

É uma necessidade imperiosa de funcionamento da Empresa, inerente ao seu poder de direcção 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.

33.º

Do supra exposto, conclui-se facilmente que a atribuição de horários com folgas fixas ao fim de semana não poderá ser uma opção para esta Área, pois tal irá agravar ainda mais a cobertura de recursos humanos já deficitários nestes dias.

34.º

Conforme se verifica pelo gráfico (Fig. 3), atualmente já é evidente uma carência de recursos ao fim de semana, não se alcançado, em especial ao Domingo, a cobertura total das necessidades diária estabelecidas.

35.º

Com efeito, em média, aos Domingos apenas estão disponíveis 8 (oito) recursos humanos.

36.º

Por conseguinte, a conceder-se o horário parcial em regime flexível solicitado pelo(a) Trabalhador(a), será necessário proceder-se a um ajuste do horário de trabalho da Área para fazer-se face a esse desequilíbrio, o que resultaria, necessariamente, numa diminuição das folgas ao fim de semana, penalizando ainda mais os restantes trabalhadores da Área.

37.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.

38.º

Com a concessão do horário a tempo parcial flexível requerido pelo(a) Trabalhador(a) (com prestação de trabalho de 2.ª a 6.ª feira e numa faixa horária que não corresponde a uma necessidade operacional e a 06h00/dia), não é possível à ... cumprir, nas condições atuais, os mínimos operacionais requeridos, tendo que contratar um recurso humano adicional para fazer face às necessidades, recurso este que tem de ter a formação técnica necessária ao desempenho da função e que implica custos adicionais.

39.º

Este aumento de custos mensais é um esforço financeiro muito penalizante para a ..., na perspetiva de custos extra necessários para atingir metas de cobertura operacional, 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 afetados, registou quebras de faturação acima dos 90%, não pode ser exigível a uma Empresa, que foi recentemente declarada insolvente, porque põe em causa o seu funcionamento e financiamento nos seus fundamentos mais basilares, 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.

40.º

O(A) trabalhador(a) ... requereu a prestação de trabalho a tempo parcial, com prestação de trabalho de 06h00/dia em cinco dias da semana, o que perfaz um total 30h00/semana, o que consubstancia um período superior à metade do tempo completo praticado na empresa por via do Acordo de Empresa em vigor e que corresponde a 37h30/semana.

41.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 e de saída.

42.º

Neste contexto, não só o pedido do(a) trabalhador(a) ... não tem enquadramento legal nos requisitos de prestação de trabalho a tempo parcial previstos no artigo 55º, nº 3 do CT, por exceder o limite de metade do tempo praticado a tempo parcial, como, com a escolha dos dias concretos de trabalho, bem como das horas de entrada e saída, o pedido nem sequer pode ser enquadrado no regime de horário flexível previsto no artigo 56º do CT.

43.º

Assim, resulta que não é possível à Empresa conceder o horário a tempo parcial e em regime flexível nos termos requeridos pelo(a) Trabalhador(a), uma vez que tal horário implicaria, uma falta de recurso humanos na área de ..., em determinados períodos horários de um sector que labora em amplitude horárias de 24h/24h, em especial ao fim-de-semana.

44.º

O(A) Trabalhador(a) ... bem sabe que a actividade para a qual foi contratada 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 a estabelecer pelo empregador que conhece os recursos que tem disponíveis e as necessidades operacionais que tem de satisfazer.

45.º

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

46.º

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

47.º

Designadamente, nos termos do disposto no nº 2 do artigo 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.

48.º

Ora, a determinação dos dias de prestação de trabalho feita pelo(a) Trabalhador(a) ..., especialmente num contexto de laboração contínua como 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.

49.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, tem 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!

50.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.L 1-4, 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 56/3, 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 08h00 e as 16h00 horas 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 as 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.”

51.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 como 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, nos 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 (art.os 56.º, n.º 3 e 212.º, n.º 1 do CT).

52.º

Assim, é manifesto que o pedido de prestação de trabalho do(a) Trabalhador(a) ..., com entrada única às 08h30 e saída única às 14h30, de segunda-feira a sexta-feira com folgas fixas aos fins-de-semana, não

tem enquadramento nem no regime da prestação de trabalho a tempo parcial do artigo 55.º, n.º 3 do CT, nem no regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do CT, não estando, conseqüentemente, sujeito às regras e requisitos previstos no artigo 57.º do CT, uma vez que consubstancia uma verdadeira alteração ao horário de trabalho, que é da competência exclusiva do empregador.

53.º

Assim, resulta que não é possível à Empresa conceder o horário a tempo parcial e regime de horário flexível nos termos requeridos pelo(a) Trabalhador(a) ..., uma vez que tal horário implicaria, por um lado, uma falta de recursos humanos em várias faixas horárias diárias na ..., em especial ao fim-de-semana e, por outro lado, um excesso de recursos na faixa horária diárias daquela área no período do horário especial pretendido pelo Trabalhador.

54.º

Acresce ao exposto que, para que a Empresa pudesse colmatar as falhas na cobertura operacional que seriam criadas com a concessão deste horário a tempo parcial, teria que contratar mais uma pessoa para fazer face às necessidades da área, pessoa essa que teria que ter formação técnica necessária e específica ao desempenho da função, impossibilitando, por isso, uma simples transferência de trabalhadores da Empresa de outras áreas.

*Por todas as razões e motivos expostos na presente exposição, **manifesta-se a intenção de recusa da atribuição de horário a tempo parcial de 06h00/dia e 30h00/semana, a qual não merece o acordo do empregador, com prestação de trabalho de Segunda-feira a Sexta-feira, com entradas às 08h30 e saídas às 14h30, 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 efetiva na área na qual o(a) Trabalhador(a) se encontra integrado(a), pois o horário a tempo parcial e em regime flexível solicitado pelo(a) Trabalhador(a) nem sequer se encontra previsto na matriz do horário de trabalho da área de ... (Doc. 1).***

Junta: 1 documento. (...).”

1.4. Do processo não consta que a trabalhadora tenha apresentado apreciação à intenção de recusa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, no artigo 3, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

“(...)

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 Constituição da República Portuguesa, 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 (CT), 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 (CT).

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 (CT).

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 (CT), 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, pelo/a 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 diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

¹ 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.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

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 ao trabalhador(a) 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)];
- Facilitar ao 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. No caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares ao abrigo do artigo 54.º do CT, considerando que o filho menor de 10 anos de idade é portador de deficiência ou doença crónica conforme relatório médico que junta. De forma a poder assegurar-lhe assistência, solicita que lhe seja concedido o regime de horário de trabalho flexível com entrada às 08.30h e saída às 14.30h, sem hora de refeição, não implicando a redução de vencimento nem a progressão da carreira.

2.28. Por seu turno, a entidade empregadora apresenta intenção de recusa com fundamento na existência de exigências imperiosas do funcionamento da Empresa e por o pedido da trabalhadora não ter enquadramento legal nos requisitos de prestação de trabalho a tempo parcial previstos no artigo 55.º, n.º 3 do CT, por exceder o limite de metade do tempo praticado a tempo parcial e de consubstanciar uma verdadeira alteração ao horário de trabalho que nem sequer se encontra previsto na matriz do horário de trabalho da área de ...

2.29. Considerando o pedido da trabalhadora, na forma como foi formulado pela própria: “Assunto: *Artigo 54.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*”, a admitir-se, que a requerente poderia pretender a redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica como previsto nesse normativo, o qual não seria admissível por o menor ter idade não superior a um ano, em destarte, será olvidado a menção ao artigo 54.º, inferindo-se do pedido da requerente que o que pretende é solicitar um “Horário *flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*” nos termos previstos no artigo 56.º do CT.

2.30. Começando por analisar os argumentos da entidade empregadora, relativamente ao pedido da trabalhadora não se enquadrar no regime de trabalho previsto no n.º 3 do artigo 55.º do CT, de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, e considerando o já supra mencionado (no ponto 2.29 do presente parecer) é notório a falta de indicação dos elementos necessários exigidos no artigo 55.º do CT, tendo o período normal de trabalho a tempo parcial de corresponder a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, ser prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, outrossim, resulta do pedido da requerente ao solicitar a prestação de trabalho de segunda-feira a sexta-feira, com entradas às 08h30 e saídas às 14h30, indicando um período de trabalho normal de

06h00/dia, em cinco dias da semana, perfazendo um total 30h00/semana, o que consubstancia um período superior à metade do tempo completo praticado na empresa que corresponde a 37h30/semana, com a ressalva da possibilidade de acordo em contrário, que afigura-se não existir, tendo em conta os elementos carreados para o processo em análise.

2.31. Considerando, ainda, os argumentos da entidade empregadora, relativamente ao pedido da trabalhadora nem sequer poder ser enquadrando no regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, com a escolha dos dias concretos de trabalho, bem como das horas de entrada e saída, em rigor, e tal como se refere supra (ponto 2.21 do presente parecer), o entendimento desta Comissão vai no sentido da possibilidade, do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, indicar uma amplitude temporal diária e semanal, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes.

2.32. Sucede que o horário de trabalho solicitado pela trabalhadora, das 08h30m às 14h30m, não perfaz o período do normal de trabalho diário e semanal a que está vinculada contratualmente.

2.33. Bem como não está previsto no horário carreado para o processo, identificado como “...” aplicável à área de ... na qual a trabalhadora se encontra integrada. Os turnos constantes são os seguintes: das 00h00 às 08h00, 08h00 às 16h30, 15h30 às 00h00 (turno muito residual que ao longo de 14 semanas só tem um único dia de entrada para cumprimento de duração de descanso semanal obrigatório previsto no AE) e das 16h00 às 00h30.

2.34. Com efeito, tal facto inviabiliza o pedido formulado pela trabalhadora, tal como requerido.

2.35. Caso a pretensão da trabalhadora seja apresentar um pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, deverá indicar todos os elementos necessários, nomeadamente cumprir o período normal de trabalho, respeitando a organização dos tempos de trabalho do empregador indicando uma amplitude temporal diária e semanal enquadrada na amplitude de turnos existentes e que respeite o seu período normal de trabalho, declarando que o menor vive com ela em comunhão de mesa e habitação.

2.36. Outroassim, caso a trabalhadora pretenda apresentar um pedido de trabalho em regime de trabalho a tempo parcial, nos termos constantes do artigo 55º e 57º do Código do Trabalho, deverá indicar todos os elementos necessários, nomeadamente nos termos supramencionado no nosso ponto 2.30. Assim, salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial terá de

corresponder a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido da trabalhadora, ser prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

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

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

3.2. O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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. 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 pela organização dos tempos de trabalho do empregador indicando uma amplitude temporal diária e semanal enquadrada na amplitude de turnos existentes, respeitando o seu período normal de trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 11 DE MAIO DE 2022, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA

CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.