

## PARECER N.º 66/CITE/2017

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 94 – FH/2017

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 17.01.2017, da empresa ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., assistente no Serviço de Medicina Dentária, conforme, sucintamente, se transcreve:

*“Assunto: Pedido de horário flexível*

*Exmos. Senhores:*

*..., sociedade anónima, com sede em ..., ..., na união de freguesias de ..., no concelho de ... (...), pessoa coletiva n.º ..., matriculada na Conservatória do Registo Comercial de ... sob o número único de matrícula e de pessoa coletiva, com o capital social de €1.000.000,00 (um milhão de euros), vem, através do presente documento, nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, remeter toda a documentação referente ao pedido de horário de trabalho flexível apresentado pela trabalhadora ...*

*(...)*

*Em anexo: Pedido formulado pela Colaboradora e respetiva resposta da ...”*

**1.1.1** Em 20.12.2016, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“..., Assistente de Medicina Dentária, a exercer funções no Serviço de Medicina Dentária, na instituição que V.<sup>a</sup> Ex.<sup>a</sup> superiormente dirige, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem solicitar a V.<sup>a</sup> Ex.<sup>a</sup> que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filha menor de doze anos, pelo período de 7 anos com o seguinte horário de trabalho:*

*Das 09:00 horas às 17:00 horas;*

*ou*

*Das 08:30 horas às 16:30 horas.*

*Período para intervalo de descanso diário: Das 12:30 às 13:00 horas.*

*Declara ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente.*

*..., 20 de Dezembro de 2016*

*Espera Deferimento,”*

**1.1.2** Em 23.12.2016 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora o seguinte que se transcreve:

*“..., 23 de dezembro de 2016*

*Assunto: Resposta a pedido de horário de trabalho flexível e comunicação de horário*

*Exma. Senhora,*

*Acusamos pela presente a receção da V/ carta solicitando a atribuição de horário de trabalho flexível, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, invocando para o efeito a necessidade de “prestar assistência inadiável e imprescindível a filha menor de 12 anos”.*

*A aludida carta foi entregue por V. Exa., em mão, na reunião havida no passado dia 20/12/2016 com o nosso Departamento de Recursos Humanos e Direção Técnica do Serviço de Medicina Dentária da ..., no âmbito da qual a nossa funcionária ... lhe comunicou a nossa intenção de proceder à alteração do V/ horário de trabalho. Com efeito, tendo a mencionada reunião sido convocada a pedido expresso da ..., foi-lhe aí explicado que, por conveniência do serviço, o seu horário passaria a ser de segunda-feira a sexta-feira das 13h00m às 21h00m, trabalhando ainda 2 (dois) sábados por mês, com a respetiva folga a coincidir num dos dias úteis da semana seguinte.*

*Tal horário é, aliás, similar com aquele que lhe foi atribuído a seu pedido expresso, o que na altura foi concedido por não colidir com as necessidades da empresa, tratando-se de dois turnos com os seguintes horários:*

- \* 2as, 3as e 4as 8h30-14h30 e 5as e 6as 8h30-13h30 e 14h30-20h30*
- \* 3as e 4as 8h30-14h30, 5as e 6as 8h30-13h30 e 14h30-20h30, sábados 8h30-14h30*

*Ou seja, verifica-se no horário que lhe foi atribuído por sua conveniência e por inexistência de transtornos para a empresa que vem sendo habitual V. Exa. prestar serviço até às 20h30m, bem como prestar serviço ao sábado de manhã (pelo menos, duas vezes por mês, como agora lhe é ordenado). E, no fundo, o que agora lhe foi comunicado, aliás ao abrigo do disposto na alínea c) da cláusula 5ª do contrato de trabalho, foi que o horário passaria a ser não em regime de turnos fixos, mas um horário fixo em moldes idênticos aos dos turnos que vem integrando.*

*Devemos lembrar, pois, que no contrato de trabalho celebrado em 01 de fevereiro*

*de 2014 foi fixado o horário em regime de rotação, tendo ficado expressamente consignado, na alínea c) da cláusula quinta, que a entidade empregadora, por declaração unilateral, podia alterar o regime de trabalho ali estabelecido, nomeadamente substituindo-o pelo regime de trabalho por turnos fixos, rotativos ou de qualquer outra espécie, o que configurou, como expressamente reconhecido pelas partes, condição essencial para a celebração do aludido contrato de trabalho. Assim, pela presente, reiteramos a nossa prévia comunicação de 20/12/2016 referente à alteração do horário de trabalho, o qual passará a ser, a partir de 02 de janeiro de 2017, o seguinte:*

*\* 2.ª 6.ª das 13h às 21h, e 2 sábados por mês (das 9h às 13h), com folga na semana seguinte.*

*Uma vez que irá retomar o trabalho, após baixa médica, gozo de férias e do banco de horas, no dia 29/12/2016, informamos que o seu horário para os dias 29 e 30 do corrente mês de dezembro já estava definido e fixado, o qual será das 9h às 19h, em ambos os ditos dias.*

*A partir de 02/01/2017, o horário será o que lhe foi indicado na reunião do dia 20/12/2016 e o qual é aqui expressamente lembrado, para todos os efeitos legais.*

*Por último, quanto ao seu pedido de atribuição de horário de trabalho flexível, alegadamente nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, para o que invocou a necessidade de “prestar assistência inadiável e imprescindível a filha menor de 12 anos”, não podemos apreciar devidamente o mesmo, em virtude de não nos ter sido fornecido qualquer elemento documental específico que comprove a situação por si alegada, nomeadamente a certidão de nascimento da menor ou o respetivo cartão do cidadão.*

*Pelo que, caso entenda, solicitamos que nos seja enviada tal documentação, sob pena de indeferimento imediato sem necessidade de ulterior justificação ou fundamento, isto sem prejuízo de tudo quanto já ficou dito supra e que respeita a conveniência do serviço de medicina dentária da ... que, como saberá, é uma empresa que atua na área da ... e da prestação de cuidados médicos e de saúde e, nessa qualidade e nessa medida, tem um funcionamento ininterrupto e por vezes*

*imprevisível, o que obriga a que sejam criados ajustes de horários, nomeadamente turnos, o que — repete-se — ficou consignado expressamente no contrato de trabalho.”*

**1.1.3** Em 27.12.2016, a trabalhadora apresentou resposta à comunicação da empresa, nos termos que se transcrevem:

*“Assunto. Apreciação da intenção de recusa do pedido de horário flexível*

*Exmo Senhor,*

*..., Assistente de Medicina Dentária a exercer funções no serviço de Medicina Dentária na instituição que V<sup>a</sup> Ex<sup>a</sup> superiormente dirige, vem pelo presente acusar a receção da resposta e suposta intenção de recusa ao pedido efetivado pela requerente a 20/12/2016, no sentido de solicitar a atribuição de um regime de horário flexível, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, para prestar assistência inadiável e imprescindível a filha menor de doze anos, nascida a 11/04/2012 (Doc 2)*

*Assim:*

*1º*

*A requerente deveria cumprir com o seguinte regime de horário proposto e aceite desde o início do contrato:*

*- 2as, 3as e 4as das 8h30-14h30, 5as e 6as das 8h30-13h30 e 14h30-20h30  
- 3as, 4as das 8h30-14h30, 5as e 6as das 8h30-13h30 e 14h30-20h30, Sábado das 8h30- 14-30*

*Sendo que, nos últimos meses, o horário imposto foi*

*- 3as, 4as, 5as e 6as das 9h00-19h00, podendo pontualmente realizar Sábado das 9h00- 14h30 (Doc.1);*

2º

*Consagra a lei e a própria Constituição da República Portuguesa (CRP) no seu artigo 68º, que “(...) e a maternidade constituem valores sociais e eminentes ( para além de que “(...) a trabalhadora tem direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade (...))”;*

*Ainda no disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da nossa Lei Fundamental (CRP) estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que “Todos os trabalhadores, (...) têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”.*

3º

*O horário inicialmente proposto e aceite tornava-se exequível, apesar de em grande esforço, tendo em conta que o acompanhamento da filha menor (Doc.2) era, após o horário do jardim-de-infância (8h00-18h00) alternado pela requerente, pelo pai (Doc.2) e, às 5as e 6as feiras com a ajuda de uma ama contratada para o efeito, resultando numa despesa extra;*

4º

*A requerente sempre tentou em parceria com o pai (nem sempre com facilidade), conciliar as suas responsabilidades enquanto mãe e responsável de educação, na educação, acompanhamento, desenvolvimento e crescimento da sua filha menor com a sua responsabilidade profissional;*

5º

*O pai, Enfermeiro no Serviço de ... (Doc.3), serviço que funciona 24h/dia todos os dias do ano, sobejamente conhecido pelo elevado grau de diferenciação bem como de afluência de doentes e que atualmente se depara com escassez de recursos humanos, a cumprir jornada contínua com turnos de 8h e com variações constantes*

*de horário, impossibilitando um planeamento atempado que permita conciliar horários com a requerente e com a filha;*

6.º

*Os avós maternos e paternos, bem como restante família, residentes no Concelho de ..., Distrito da ..., pela inerência da distância, encontram-se impossibilitados de prestar o apoio necessário;*

7º

*A manutenção do recurso a ama para colmatar o horário após a escola para além de neste momento ser financeiramente incomportável para o agregado familiar, houve também troca de escola da filha, impossibilitando geograficamente o recurso à mesma ama, ainda que fosse financeiramente viável. O recurso a outra ama (estranha à filha e aos pais) neste momento deixa receios aos pais temendo pela segurança da sua filha menor, em virtude destes estarem a sofrer ameaças à sua integridade física (Processo ..., 2ª secção ...);*

8.º

*O horário agora imposto à requerente pelo Departamento de Recursos Humanos da ... será - 2as a 6as das 13h00-21h00 e 2 Sábados por mês das 9h00-13h00; O facto de a filha menor entrar na escola às 9h00 e sair no máximo até às 18h00, impede que entre a mãe e pai se consiga assegurar sempre que um deles esteja presente para buscar a filha menor à escola, não havendo mais ninguém para o fazer, pelas razões já invocadas. Este horário imposto faz ainda com que haja privação da presença da mãe pela filha e vice-versa durante todos os dias da semana, uma vez que a filha menor está habituada a adormecer antes das 21h00; Assim, pelas razões expostas nos pontos anteriores:*

1º

*No âmbito da proteção na parentalidade, tendo em conta o exposto no artigo 56.º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, vem*

*reiterar o pedido de horário flexível, para que dessa forma seja possível o acompanhamento adequado à sua filha menor;*

2.º

*Em cumprimento ao estabelecido na alínea b), do n.º 1 do artigo 57.º, da mesma Lei, a requerente declara que o seu filho menor faz parte do seu agregado familiar, vivendo em comunhão de mesa e habitação;*

3º

*Vem a ora requerente solicitar um regime de horário flexível, no período das 08 horas às 17h30 horas, em dias úteis, estando disponível para trocar de serviço dentro da ...;*

4º

*Nestes termos e para o efeito do estipulado na alínea a), do n.º 1 do artigo 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro vem a requerente solicitar o ajustamento de horário sob o regime de horário flexível até que a sua filha atinja a idade prevista na Lei.*

*A manter-se a intenção de recusa da atribuição de horário flexível pelo Departamento de Recursos Humanos da ..., fica a requerente desde já a aguardar o envio do processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres [Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego: <http://www.cite.gov.pt/>], com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador. Em anexo junto 3 documentos:*

- Doc.1 — Exemplo de horário realizado pela requerente nos últimos meses;*
- Doc.2 — Cópias de Cartão de Cidadão da filha menor e do pai;*
- Doc.3 — Comprovativo do local de trabalho do pai.*



..., 27 de Dezembro de 2016”

- 1.1.4** Por carta datada de 6.01.2017, a entidade empregadora comunicou o seguinte que se transcreve:

“..., 06 de janeiro de 2017

*Assunto: Resposta a pedido de horário de trabalho flexível (artigo 57.º n.º 3 do CT)*

*Exma. Senhora,*

*Acusamos pela presente a receção da V/ carta solicitando, novamente e com mais detalhe, a atribuição de horário de trabalho flexível, nos termos do disposto nos artigos 55.º e seguintes do Código do Trabalho.*

*Em primeiro lugar, devemos esclarecer — pois depreendemos do teor da V/ última comunicação que não terá entendido assim — que esta é a nossa resposta ao seu pedido apresentado no dia 20/12/2016, a qual é por isso dada por escrito no prazo de 20 dias, nos termos legais, já que na nossa comunicação de 23/12/2016 apenas solicitámos o envio de documentos comprovativos da situação por si alegada, ficando a aguardar pela receção dos mesmos para nos podermos pronunciar devida e fundamentadamente.*

*Assim, esclarecemos também que após a receção desta nossa comunicação, V. Exa. tem o prazo de 5 dias para, querendo, apresentar a sua apreciação. Só após o decurso deste prazo enviaremos então, como solicitado e como legalmente imposto, o presente processo para a CITE.*

*Tendo ficado, então, esclarecida a questão da idade concreta da sua filha menor, cumpre clarificar que V. Exa. não juntou qualquer documentação necessária no sentido de comprovar a ausência de disponibilidade do infantário ou jardim-de-*

*infância frequentado pela menor, nem tão pouco a impossibilidade de o outro progenitor prestar esse apoio.*

*Contudo, e muito embora esta empresa seja solidária, na medida das suas possibilidades, com as necessidades de todos os seus trabalhadores, a verdade é que se mostra manifestamente impossível dar provimento ao seu pedido, o qual acarretaria manifestos inconvenientes para o serviço, que não seria jamais assegurado com a qualidade que se requer no âmbito da prestação dos cuidados de saúde.*

*Assim, invocamos os seguintes pontos essenciais, sem descuidar, naturalmente, os princípios chave consagrados não só em várias Diretivas comunitárias, como na Constituição da República Portuguesa e no próprio Código do Trabalho e até no contrato coletivo de trabalho aplicável:*

*\* compete à entidade empregadora a determinação da organização de horários a aplicar bem como a elaboração dos horários em concreto, pelo que esta pode sempre procurar ajustar o horário pretendido pelo trabalhador em função dos turnos já existentes, não ficando jamais obrigada a atribuir ao trabalhador exatamente o horário por si sugerido ou reclamado;*

*\* ou seja, a entidade empregadora tem uma matriz de horários já definida e o horário a atribuir a um trabalhador deve, apesar do respeito pelas responsabilidades familiares do mesmo, respeitar o cerne desta matriz, que no caso concreto — por se tratar da exploração de um ... — implica maioritariamente a existência de turnos, fixos ou rotativos;*

*\* como é do seu conhecimento, há vários trabalhadores da empresa em idênticas situações (não só como esta, mas também com doenças oncológicas ou outras sob indicação médica, trabalhadoras com gravidez de risco clínico, lactantes, trabalhadores-estudantes, etc.), sendo que em concreto na ... são 49 (de um*

*universo de 133) os trabalhadores com filhos com idade inferior a 12 anos, à data de 31/12/2016;*

*\* naturalmente, tal não impede, só por si, a atribuição deste benefício àqueles que o vão requerendo, mas permite que os seus direitos tenham de ceder em nome da justiça e igualdade entre todos os trabalhadores, isto é: havendo colisão de direitos, como haverá se lhe for atribuído o horário pretendido, terão todos os trabalhadores de ceder, motivo também pelo qual não podemos aceder à sua pretensão;*

*\* este ponto prende-se com o facto de o horário flexível solicitado, previsto na legislação laboral e por si tão bem citado, não ser de concessão automática, nem tão pouco sendo a sua atribuição desligada da situação concreta da empresa que, no caso, se dedica em exclusivo à exploração da ..., um ... com serviços diversos e com uma dimensão de conhecimento público, com ambulatório altamente diversificado e com internamento em inúmeras áreas, o que aliás é também do seu conhecimento particular e o que foi já referido aquando da sua contratação;*

*\* a unidade ... onde V. Exa. presta funções laborais tem um funcionamento de 24h/dia e 365dias/ano, o que implica uma gestão difícilíssima de horários de modo a que fiquem asseguradas as necessidades do serviço — e os cuidados a prestar aos utentes — sem que haja violação dos direitos de índole laboral dos nossos colaboradores;*

*\* no contrato de trabalho celebrado entre a ... e V. Exa. em 01 de fevereiro de 2014, foi fixado o seu horário em regime de rotação, tendo ficado expressamente consignado, na alínea c) da cláusula quinta, que a entidade empregadora, por declaração unilateral, podia alterar o regime de trabalho ali estabelecido, nomeadamente substituindo-o pelo regime de trabalho por turnos fixos, rotativos ou de qualquer outra espécie, o que configurou, como expressamente reconhecido pelas partes, condição essencial para a celebração do aludido contrato de trabalho;*

*\* nessa data, a sua filha menor já havia nascido e V. Exa. não referiu qualquer limitação horário, tendo ali assumido expressamente aceitar que a empresa alterasse o seu horário de trabalho — como aliás decorreria da lei — sabendo V. Exa. que a empresa tem um funcionamento ininterrupto;*

*\* a trabalhadora presta funções no serviço de Medicina Dentária, o qual tem atividade clínica programada regular de segunda-feira a sexta-feira das 9h às 20h30m e aos sábados das 9h às 14h;*

*\* os turnos praticados pelos trabalhadores que integram este serviço são os que se anexam, sendo de salientar que dada a maior afluência dos utentes no seu horário pós-laboral, é manifestamente impossível prescindirmos de um dos nossos colaboradores neste serviço, com as suas funções, até pelo menos às 18:30m, 19h;*

*\* aliás, o serviço de Medicina Dentária tem a seguinte particularidade: para cada médico dentista a prestar funções a determinada hora, é necessária e obrigatória a presença de um assistente de consultório, pelo que a atribuição dos horários dos assistentes no serviço de Medicina Dentária depende dos horários também já praticados pelos médicos que nele trabalham ou prestam serviço;*

*\* quanto à eventual disponibilidade para mudar de serviço, como referido, a verdade é que as limitações horárias desde sempre manifestadas, associadas à sua formação académica e experiência profissional, apenas poderiam permitir a sua transferência — em abstrato — para uma das seguintes áreas: Secretariado Clínico, Contact-Center, Hospedeiras, Assistente de Consultório de Medicina Dentária ou Auxiliar de Ação Médica;*

*\* tais serviços têm o seguinte horário de funcionamento:*

<i>Empresa</i>	<i>Grupo Profissional</i>	<i>Horário Funcionamento</i>
----------------	---------------------------	------------------------------

...	<i>Hospedeiras</i>	<i>2f a Sábado: 9h às 20h</i>
...	<i>Contact-Center</i>	<i>2f a 6f: 8h30 às 20h30</i>
...	<i>Secretariado Clínico</i>	<i>Todos os dias do ano: 9h à 1h</i>
...	<i>AAMs Bloco Operatório e Esterilização</i>	<i>Regime de turnos rotativos para englobar 24h, todos os dias do ano exceto domingos e feriados</i>
...	<i>AAMS Internamento e Ambulatório</i>	<i>Regime de turnos rotativos para englobar 24h, 365 dias/ano</i>
...	<i>Secretariado Clínico e Assistentes MD</i>	<i>2f a 6f: 9h às 20h e Sábado: 9h às 23h</i>
...	<i>Secretariado Clínico e Assistentes MD</i>	<i>2f a 6f: 9h às 20h e Sábado: 9h às 13h</i>
...	<i>Secretariado Clínico e Assistentes MD</i>	<i>2f a 6f: 9h às 20h e Sábado: 9h às 13h</i>
...	<i>Secretariado Clínico e Assistentes MD</i>	<i>2f a 6f: 8h30 às 21h e Sábado: 9h às 13h</i>
...	<i>Secretariado Clínico e Assistentes Consultório</i>	<i>2f a 6f: 8h00 às 22h e Sábado: 9h às 13h,</i>

...	Secretariado Clínico	2f a 6t: 9h às 23h,
...	Auxiliares de Ação Médica	Regime de turnos que podem englobar 24h, 365 dias/ano

*\* assim, considerando critérios como distância entre as unidades (...), necessidades de recrutamento do pessoal que vão surgindo na gestão operacional dos serviços e a disponibilidade de horário que os recursos humanos têm de garantir para desempenho abrangente de funções, não nos foi, nem é, possível acolher o pedido de transferência de serviço, mormente com as restrições horárias que apresenta;*

*\* com efeito, V. Exa. esteve de baixa médica de 19/07/2016 a 22/09/2016, de 03/10/2016 a 13/12/2016 e (ainda vigente) de 27/12/2016 a 07/01/2017, sendo que nos períodos intermédios gozou férias (23/09/2016 a 02/10/2016 e 14/12/2016 a 21/12/2016) e banco de horas (22/12/2016 a 26/12/2016);*

*\* traduzindo, no último semestre, a empresa viu-se obrigada e forçada a encontrar soluções que permitissem fazer face às suas diversas, mas continuadas, ausências, sendo que entretanto, em virtude do prolongamento do seu afastamento, a entidade empregadora não tem qualquer possibilidade de lhe atribuir o horário anterior, porquanto atualmente o serviço de Medicina Dentária tem a sua matriz definida como acima indicado;*

*\* acresce, ainda, que quanto ao horário do outro progenitor, o mesmo acumula, como é do seu e do nosso conhecimento, outras funções além do seu vínculo ao ..., tendo em 2016 praticado horários de trabalho incompatíveis com a situação familiar por si referida, não tendo sido demonstrado que o mesmo os poderia ajustar para prestar o apoio necessário referido na sua comunicação;*

*\* posto isto, ficam cabalmente demonstradas as razões que nos levam a decidir não atribuir, por absoluta indisponibilidade em face das exigências do serviço, o horário flexível, o que contende em absoluto e de forma imperiosa com as necessidades dos utentes a quem prestamos cuidados de saúde e da qualidade dos mesmos, sendo que por causa dos turnos implementados na empresa — em função do seu funcionamento ininterrupto — não é possível substituí-la sem violação da lei na aplicação dos horários dos outros colaboradores. Subscreve-se, atentamente, a comissão executiva,”*

- 1.2. Após solicitação da CITE, e em 18.01.2017 a entidade empregadora juntou ao processo o comprovativo da data de comunicação da carta supra transcrita, comunicada à trabalhadora em 6.01.2017 e recebida por esta em 9.01.2017, assim como a seguinte informação: *“Até à presente data, não recebemos qualquer resposta escrita da Trabalhadora ... à carta que lhe foi dirigida em 06/01/2017”.*
- 1.3. Ao processo foram juntos os seguintes documentos: cópia de cartões de cidadão; talão de vencimento, mapas de horários de trabalho e comprovativos de envio e receção de documentos.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

*“1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*

*2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em*



*condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*

**2.3.** A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8.), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).

**2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

**2.5.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe *“horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”*, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.



- 2.5.1.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:
- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
  - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
  - Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.
- 2.5.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.
- Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.5.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.
- 2.5.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>1</sup>
- 2.6.** Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do

---

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

período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

**2.6.1.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

**2.7.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

**2.8.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

**2.9.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente, mãe de uma filha menor de 12 anos de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação pretende

exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, *“pelo período de 7 anos com o seguinte horário de trabalho: das 09:00 horas às 17:00 horas; ou Das 08:30 horas às 16:30 horas. Período para intervalo de descanso diário: Das 12:30 às 13:00 horas.”*.

**2.10.** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foram comunicadas, pela entidade empregadora à trabalhadora requerente, duas decisões, dentro do prazo previsto no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.11.** Nas referidas decisões consta, sucintamente, o seguinte:

a) Comunicação de 23.12.2016:

- *“A partir de 02/01/2017, o horário será o que lhe foi indicado na reunião do dia 20/12/2016 e o qual é aqui expressamente relembrado, para todos os efeitos legais.”;*

-*“Assim, pela presente, reiteramos a nossa prévia comunicação de 20/12/2016 referente à alteração do horário de trabalho, o qual passará a ser, a partir de 02 de janeiro de 2017, o seguinte:*

*\* 2.ª 6.ª das 13h às 21h, e 2 sábados por mês (das 9h às 13h), com folga na semana seguinte”;*

-*“no fundo, o que agora lhe foi comunicado, aliás ao abrigo do disposto na alínea c) da cláusula 5ª do contrato de trabalho, foi que o horário passaria a ser não em regime de turnos fixos, mas um horário fixo em moldes idênticos aos dos turnos que vem integrando.”;*

- *“Devemos relembrar, pois, que no contrato de trabalho celebrado em 01 de fevereiro de 2014 foi fixado o horário em regime de rotação, tendo ficado expressamente consignado, na alínea c) da cláusula quinta, que a entidade empregadora, por declaração unilateral, podia alterar o regime de trabalho ali estabelecido, nomeadamente substituindo-o pelo regime de trabalho por turnos*

*fixos, rotativos ou de qualquer outra espécie, o que configurou, como expressamente reconhecido pelas partes, condição essencial para a celebração do aludido contrato de trabalho.”;*

*–“Por último, quanto ao seu pedido de atribuição de horário de trabalho flexível, alegadamente nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, para o que invocou a necessidade de “prestar assistência inadiável e imprescindível a filha menor de 12 anos”, não podemos apreciar devidamente o mesmo, em virtude de não nos ter sido fornecido qualquer elemento documental específico que comprove a situação por si alegada, nomeadamente a certidão de nascimento da menor ou o respetivo cartão do cidadão.*

*Pelo que, caso entenda, solicitamos que nos seja enviada tal documentação, sob pena de indeferimento imediato sem necessidade de ulterior justificação ou fundamento, isto sem prejuízo de tudo quanto já ficou dito supra e que respeita a conveniência do serviço de medicina dentária da ... que, como saberá, é uma empresa que atua na área da ... e da prestação de cuidados médicos e de saúde e, nessa qualidade e nessa medida, tem um funcionamento ininterrupto e por vezes imprevisível, o que obriga a que sejam criados ajustes de horários, nomeadamente turnos, o que — repete-se — ficou consignado expressamente no contrato de trabalho.”.*

b) Comunicação de 6.01.2017:

*–“Em primeiro lugar, devemos esclarecer — pois depreendemos do teor da V/ última comunicação que não terá entendido assim — que esta é a nossa resposta ao seu pedido apresentado no dia 20/12/2016, a qual é por isso dada por escrito no prazo de 20 dias, nos termos legais, já que na nossa comunicação de 23/12/2016 apenas solicitámos o envio de documentos comprovativos da situação por si alegada, ficando a aguardar pela receção dos mesmos para nos podermos pronunciar devida e fundamentadamente.”;*

*–“Assim, esclarecemos também que após a receção desta nossa comunicação, V. Exa. tem o prazo de 5 dias para, querendo, apresentar a sua apreciação. Só após*

*o decurso deste prazo enviaremos então, como solicitado e como legalmente imposto, o presente processo para a CITE.”;*

*-“a entidade empregadora tem uma matriz de horários já definida e o horário a atribuir a um trabalhador deve, apesar do respeito pelas responsabilidades familiares do mesmo, respeitar o cerne desta matriz, que no caso concreto — por se tratar da exploração de um ... — implica maioritariamente a existência de turnos, fixos ou rotativos”;*

*-“há vários trabalhadores da empresa em idênticas situações (não só como esta, mas também com doenças oncológicas ou outras sob indicação médica, trabalhadoras com gravidez de risco clínico, lactantes, trabalhadores-estudantes, etc.), sendo que em concreto na ... são 49 (de um universo de 133) os trabalhadores com filhos com idade inferior a 12 anos, à data de 31/12/2016”;*

*-“naturalmente, tal não impede, só por si, a atribuição deste benefício àqueles que o vão requerendo, mas permite que os seus direitos tenham de ceder em nome da justiça e igualdade entre todos os trabalhadores, isto é: havendo colisão de direitos, como haverá se lhe for atribuído o horário pretendido, terão todos os trabalhadores de ceder, motivo também pelo qual não podemos aceder à sua pretensão”;*

*-“a unidade ... onde V. Exa. presta funções laborais tem um funcionamento de 24h/dia e 365dias/ano, o que implica uma gestão difícilima de horários de modo a que fiquem asseguradas as necessidades do serviço — e os cuidados a prestar aos utentes — sem que haja violação dos direitos de índole laboral dos nossos colaboradores”;*

*-“no contrato de trabalho celebrado entre a ... e V. Exa. em 01 de fevereiro de 2014, foi fixado o seu horário em regime de rotação, tendo ficado expressamente consignado, na alínea c) da cláusula quinta, que a entidade empregadora, por declaração unilateral, podia alterar o regime de trabalho ali estabelecido, nomeadamente substituindo-o pelo regime de trabalho por turnos fixos, rotativos ou*

*de qualquer outra espécie, o que configurou, como expressamente reconhecido pelas partes, condição essencial para a celebração do aludido contrato de trabalho”;*

*–“a trabalhadora presta funções no serviço de Medicina Dentária, o qual tem atividade clínica programada regular de segunda-feira a sexta-feira das 9h às 20h30m e aos sábados das 9h às 14h”;*

*–“os turnos praticados pelos trabalhadores que integram este serviço são os que se anexam, sendo de salientar que dada a maior afluência dos utentes no seu horário pós-laboral, é manifestamente impossível prescindirmos de um dos nossos colaboradores neste serviço, com as suas funções, até pelo menos às 18:30m, 19h”;*

*–“aliás, o serviço de Medicina Dentária tem a seguinte particularidade: para cada médico dentista a prestar funções a determinada hora, é necessária e obrigatória a presença de um assistente de consultório, pelo que a atribuição dos horários dos assistentes no serviço de Medicina Dentária depende dos horários também já praticados pelos médicos que nele trabalham ou prestam serviço;*

*–“quanto à eventual disponibilidade para mudar de serviço, como referido, a verdade é que as limitações horárias desde sempre manifestadas, associadas á sua formação académica e experiência profissional, apenas poderiam permitir a sua transferência — em abstrato — para uma das seguintes áreas: Secretariado Clínico, Contact-Center, Hospedeiras, Assistente de Consultório de Medicina Dentária ou Auxiliar de Ação Médica”;*

*–“assim, considerando critérios como distância entre as unidades (...), (...), (...), (...), necessidades de recrutamento do pessoal que vão surgindo na gestão operacional dos serviços e a disponibilidade de horário que os recursos humanos têm de garantir para desempenho abrangente de funções, não nos foi, nem é, possível*

*acolher o pedido de transferência de serviço, mormente com as restrições horárias que apresenta”;*

*-“ficam cabalmente demonstradas as razões que nos levam a decidir não atribuir, por absoluta indisponibilidade em face das exigências do serviço, o horário flexível, o que contende em absoluto e de forma imperiosa com as necessidades dos utentes a quem prestamos cuidados de saúde e da qualidade dos mesmos, sendo que por causa dos turnos implementados na empresa — em função do seu funcionamento ininterrupto — não é possível substituí-la sem violação da lei na aplicação dos horários dos outros colaboradores.”*

**2.12.** Em apreciação à primeira comunicação da decisão relativa ao pedido formulado, a trabalhadora veio referir, sucintamente, que

*- A “filha menor de doze anos, nascida a 11/04/2012 (Doc 2)”;*

*-“O horário inicialmente proposto e aceite tornava-se exequível, apesar de em grande esforço, tendo em conta que o acompanhamento da filha menor (Doc.2) era, após o horário do jardim-de-infância (8h00-18h00) alternado pela requerente, pelo pai (Doc.2) e, às 5as e 6as feiras com a ajuda de uma ama contratada para o efeito, resultando numa despesa extra”;*

*-“A manutenção do recurso a ama para colmatar o horário após a escola para além de neste momento ser financeiramente incomportável para o agregado familiar, houve também troca de escola da filha, impossibilitando geograficamente o recurso à mesma ama, ainda que fosse financeiramente viável. O recurso a outra ama (estranha à filha e aos pais) neste momento deixa receios aos pais temendo pela segurança da sua filha menor, em virtude destes estarem a sofrer ameaças à sua integridade física (Processo ..., 2ª secção ...)”;*

*-“O facto de a filha menor entrar na escola às 9h00 e sair no máximo até às 18h00, impede que entre a mãe e pai se consiga assegurar sempre que um deles esteja presente para buscar a filha menor à escola, não havendo mais ninguém para o*



*fazer, pelas razões já invocadas. Este horário imposto faz ainda com que haja privação da presença da mãe pela filha e vice-versa durante todos os dias da semana, uma vez que a filha menor está habituada a adormecer antes das 21h00”;*  
*-“Vem a ora requerente solicitar um regime de horário flexível, no período das 08 horas às 17h30 horas, em dias úteis, estando disponível para trocar de serviço dentro da ...”;*

*-“Nestes termos e para o efeito do estipulado na alínea a), do n.º 1 do artigo 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro vem a requerente solicitar o ajustamento de horário sob o regime de horário flexível até que a sua filha atinja a idade prevista na Lei”;*

*-“Em anexo junto 3 documentos:*

- Doc.1 — Exemplo de horário realizado pela requerente nos últimos meses;*
- Doc.2 — Cópias de Cartão de Cidadão da filha menor e do pai;*
- Doc.3 — Comprovativo do local de trabalho do pai.”*

**2.13.** Atendendo aos fundamentos invocados pela entidade empregadora importa esclarecer que esta Comissão tem 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 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>2</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>3</sup>

---

<sup>2</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.



- 2.14.** Diga-se, ainda, a este respeito que no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a sem, no entanto, descurar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a.
- 2.15.** De facto, o exercício do direito a exercer a atividade profissional em regime de horário flexível não se traduz numa 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.
- 2.16.** Na verdade, o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não é um horário flexível em sentido restrito ou literal mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal

---

<sup>3</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010: “2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa<sup>3</sup> ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho<sup>3</sup> devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho<sup>3</sup>, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal<sup>3</sup> e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

2.7.3. Neste sentido, e acolhendo o entendimento supra referido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa.”

desiderato que deve ser interpretado e aplicado.

- 2.17.** Para o referido entendimento contribuem os normativos em vigor, tanto os constitucionais como os previstos na legislação ordinária e, ainda, os internacionais e comunitários, designadamente, a Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a consequente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores, e o disposto na Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, quando pretende que seja garantido que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).
- 2.18.** De acordo com os mapas de horários de trabalho junto ao processo existem horários de trabalho a iniciar-se às 8.30h/9.00h e às 9.00h/9.30h e a terminar às 18.00h/18.30h ou 18.30/19.00h.
- 2.19.** Nos horários relativos aos meses de julho a dezembro, juntos pela entidade empregadora, apenas se localizou, de segunda a sexta-feira, um dia com horário até às 17.00h (dia 18-Nov. Dr. ... Esterilização (8.30h/9.00h-16.30h/17.00h, não se afigurando este horário como sendo um horário atribuído regularmente dentro do Serviço de Medicina Dentária.
- 2.20.** Nos horários junto ao processo pela trabalhadora não se localizam, igualmente, horários com termo até às 17.00h/17.30h que permitissem à trabalhadora a

realização do número de horas semanais a que se afigura estar obrigada, conforme por si indicado na apreciação da intenção de recusa.

- 2.21.** Considerando que: *“a trabalhadora presta funções no serviço de Medicina Dentária, o qual tem atividade clínica programada regular de segunda-feira a sexta-feira das 9h às 20h30m e aos sábados das 9h às 14h”* e que: *“os turnos praticados pelos trabalhadores que integram este serviço são os que se anexam, sendo de salientar que dada a maior afluência dos utentes no seu horário pós-laboral, é manifestamente impossível prescindirmos de um dos nossos colaboradores neste serviço, com as suas funções, até pelo menos às 18:30m, 19h; aliás, o serviço de Medicina Dentária tem a seguinte particularidade: para cada médico dentista a prestar funções a determinada hora, é necessária e obrigatória a presença de um assistente de consultório, pelo que a atribuição dos horários dos assistentes no serviço de Medicina Dentária depende dos horários também já praticados pelos médicos que nele trabalham ou prestam serviço”*, afigura-se que o horário de trabalho solicitado pela trabalhadora, na medida em que lhe permitiria sair a partir das 17.00h/17.30h implicaria um período de tempo a descoberto em que a entidade empregadora teria de afetar outro/a assistente de medicina dentária.
- 2.22.** Neste sentido, afigura-se que as exigências imperiosas do serviço de Medicina Dentária, designadamente, a necessária coordenação entre o/a médico/a e os/as assistentes do Serviço de Medicina Dentária nos horários estabelecidos são justificativas da recusa apresentada.
- 2.23.** Tal conclusão não obsta a que a trabalhadora com responsabilidades familiares elabore novo pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível que respeite a organização dos horários pré-estabelecidos e que permita a realização do seu período normal de trabalho diário e semanal.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1. Emitir parecer prévio favorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto o solicitado pela trabalhadora com responsabilidades familiares não se adequa às exigências imperiosas do funcionamento do Serviço de Medicina Dentária.
- 3.2. Recomendar à empresa ... que promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 8 DE FEVEREIRO DE 2017, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT) E COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) 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 PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA:**

**“A CGTP vota contra por considerarmos que não estão cabalmente demonstradas as exigências imperiosas para a recusa.”**