

## PARECER N.º 611/CITE/2016

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, de trabalhadora com responsabilidades familiares, ao abrigo 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 1849 – FH/2016

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 28/10/2016, das ... do ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, ..., a exercer funções no estabelecimento comercial do ..., junto da área da charcutaria, com o seguinte teor:

*“(...) Em conformidade com o n.º 5 do art.º 57.º do Código do Trabalho, cumpre a esta Empresa remeter para seu parecer, o requerimento elaborado pela colaboradora ..., em funções no estabelecimento Comercial do ..., junto da área da Charcutaria.*

*No entanto e antes de se entrar em explicações específicas aplicáveis a esta colaboradora, iremos tecer algumas considerações de carácter geral que ajudem a compreender o “modos operandi” do referido estabelecimento e nomeadamente da área em que a requerente presta as suas funções:*

- 1. O período de abertura do estabelecimento ... é diariamente, das 08:30 h às 21:00 h.*
- 2. A área da charcutaria do referido estabelecimento é assegurada por 7 colaboradores.*

3. Sendo que alguns deles são colaboradores com filhos menores de 12 anos.

4. É pois este o contexto à luz do qual se deve apreciar a pretensão apresentada e perceber a posição assumida pela Empresa.

Passamos, então, a expor a situação em concreto, relativa à colaboradora ..., em funções no estabelecimento comercial do ... sumariando o conteúdo da correspondência trocada com a requerente, a qual se junta na íntegra em anexo.

A colaboradora, através de carta enviada a 30 de setembro de 2016, solicitou um horário de trabalho:

- Fixo das 06:00h às 15:00h, de Domingo a Segunda-feira;
- Folga fixas ao sábado.

Juntou:

- Declaração da Junta de Freguesia, comprovando que o seu agregado familiar é composto por si e dois filhos menores;
- Horário escolar das suas filhas menores.

Na resposta enviada por carta registada ao colaborador, a empresa referiu em suma, os seguintes motivos que estiveram na base da recusa do pedido formulado:

O facto de estarmos perante horários rotativos implica que ao mexer nos horários de uma colaboradora, isso se vá repercutir nos horários de todos os outros colaboradores da mesma área.

Consequentemente, ao abirmos esta exceção à sua situação teríamos de abrir também a todas as suas colegas que se encontram em situação semelhante o que tornava difícil o normal funcionamento e a capacidade de resposta nessa área.

Desta forma, a solução encontrada para os nossos colaboradores, ao terem horários rotativos, permite não sobrecarregar apenas alguns mas sim todos, de forma a que tenham hipótese de tentar conciliar a vida profissional com a vida pessoal.

Resumindo, existe a necessidade de horários rotativos, sendo que todos têm de fazer aberturas e fechos e as folgas ao fim de semana têm de ser

*rotativas. Assim em abono do bom funcionamento da loja não nos é possível fixar horários.*

*Assim a aceitação deste pedido, iria trazer novamente grande transtorno quer ao nível da gestão de horários, quer ao nível do normal funcionamento da sua área, uma vez que não delimita no tempo o período pelo qual pretende usufruir deste horário, sendo este um dos elementos exigidos para fundamentar este pedido ao empregador (artigo 57.º n.º 1 al. a) CT) o que impediria que outro colega dessa área pudesse usufruir também de um horário flexível, durante um período alargado de tempo no limite até ao seu filho menor completar 12 anos.*

*Acresce que o pedido em causa nada tem de flexível, pois impede o empregador de elaborar o horário de trabalho (artigo 56.º n.º 3 CT), uma vez que é solicitado a atribuição de um horário fixo das 06:00h às 15:00h, de Domingo a Segunda-feira, além da exclusão da prática laboral aos Sábados.*

*A colaboradora não apresentou resposta aos motivos invocados pela Empresa para proceder à recusa do seu pedido.*

*Face a todo o exposto, a Empresa submete este processo à apreciação da Comissão de Igualdade no Trabalho e no Emprego, permitindo-se chamar atenção para as razões que estiverem na origem dos horários estabelecidos, para a situação específica acolhida pela Empresa em benefício exclusivo das suas trabalhadoras em situações familiares a requererem essa atenção, e, em suma para toda a factualidade exposta.*

*Agradecemos desde já a atenção dispensada a este assunto*

*Sem mais de momento,*

*Com os melhores cumprimentos,*

*(...)*

*...*

*Junto:*

*- Cópia das cartas trocadas entre a empresa e a Colaboradora.*

*(...)"*

1.2. Consta do processo o pedido da trabalhadora, manuscrito, com data de 14.09.2016, referência da entidade empregadora como recebida a 30.09.2016, onde aquela solicita em resumo praticar o horário das 6:00 horas às 15 horas, como uma hora para almoço, de segunda feira a domingo, com folgas fixas aos sábados, a outra folga a designar pela empresa ou chefia da loja, por não ter ninguém que trate dos seus filhos menores de 4 e 7 anos de idade, fora daquele horário proposto.

1.3. A entidade empregadora, mediante carta registada com aviso de receção, notificou a trabalhadora no dia 17.10.2016, como segue:

*“(...) Assunto: Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares nos termos do disposto nos arts. 56.º e 57.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro.*

*Lisboa, 28 de março de 2016*

*Exmo.(a) Senhor(a),*

*Vimos por este meio dar resposta à solicitação de V.Exa, expressa em carta por nós recebida em 30 de setembro de 2016, em praticar um horário flexível.*

*1. O seu requerimento, que mereceu a melhor atenção da nossa parte, foi efetivamente por nós recebido a 30 de setembro de 2016, tendo sido analisada a sua pretensão em praticar um horário que lhe permita terminar a sua jornada diária às 15h00, iniciando-a às 06h00, de Domingo a Sexta-Feira, assim como a exclusão da prática laboral aos Sábados;*

*2. Refere que necessita da atribuição deste horário para que lhe seja possível prestar auxílio aos seus filhos menores, de 4 e 7 anos de idade;*

*3. Cumpre-nos então decidir:*

*4. Como é do seu conhecimento, existem vários colaboradores no seu local de trabalho, muitos deles com filhos menores de 12 anos;*

*5. Para que a área onde labora (Charcutaria) possa funcionar de modo eficaz é necessário que sejam assegurados colaboradores com horário de abertura de loja bem assim como outros com horário de fecho de estabelecimento.*

6. O facto de estarmos perante horários rotativos implica que ao mexer nos horários de uma colaboradora, isso se vá repercutir nos horários de todos os outros colaboradores da mesma área;

7. Consequentemente, ao abirmos esta exceção à sua situação, teríamos de abrir também a todas os colegas que se encontram em situação semelhante o que tornaria praticamente impossível o normal funcionamento e a capacidade de resposta nessa área;

8. Desta forma, a solução encontrada para os nossos colaboradores foram os horários rotativos, o que permite a distribuição mais igualitária do trabalho, de modo a que não sejam sobrecarregados apenas alguns dos colaboradores, tendo assim todos a hipótese de conciliar a vida profissional com a vida pessoal;

9. Resumindo, todos os nossos colaboradores têm de fazer aberturas e fechos, rotativamente, e as folgas ao fim de semana têm igualmente de ser rotativas, isto em abono do bom funcionamento da loja, não nos sendo possível fixar horários;

10. Acresce ao exposto que o período de indisponibilidade para trabalho por si indicado na missiva a que ora damos resposta representa para o estabelecimento onde labora, o período mais alto de vendas, registando incrementos nas mesmas na ordem dos 50% (cinquenta por cento);

11. Em conformidade com o que foi exposto supra, o pedido por si dirigido é, pois, causador de prejuízo sério para a nossa empresa, na medida em que coloca em causa o bom funcionamento da área onde labora, impossibilitando-a de deter o número de colaboradores mínimo para um funcionamento eficaz e capaz de responder à demanda.

12. Ora, adicionalmente, ao fixarmos o seu horário de trabalho, os restantes colaboradores da sua área teriam de ser sobrecarregados com a atribuição de horários de trabalho mais exigentes, o que não se afigura, de todo, justo.

Resta-nos então informar que, pelos motivos acima apresentados, é nossa intenção negar a pretensão por V. Exa apresentada. No entanto,

*iremos tentar sempre organizar os horários tendo em conta as limitações que nos foram expostas.*

*Por conseguinte, e com o intuito de anexar ao processo a submeter à Comissão de Igualdade no Trabalho e no Emprego, tem V. Ex.<sup>a</sup> 5 (cinco) dias, a contar da data de receção da presente carta, para remeter a esta Empresa, caso o pretenda, a sua apreciação dos motivos supra mencionados.*

*Sem mais de momento,*

*Com os melhores cumprimentos, (...)*

- 1.4. Na sequência desta notificação a trabalhadora não apresentou apreciação à intenção de recusa, como informa a entidade empregadora.
- 1.5. Cabe à CITE nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a sua lei orgânica, conforme disposto no artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:  
*“(…) c) 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 (...)*”.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º

171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

*"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)*

*Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*

**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 (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.*

**2.2.2.** A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas *"(...) no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)"* .

**2.3.** Neste contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os *Princípios*

*fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “*Tarefas fundamentais do Estado*”:

“(…) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;

“(…) d) *Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;*

“(…) h) *Promover a igualdade entre homens e mulheres (…)*”.

**2.3.1.** Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Título I *Princípios gerais*, o artigo 13.º sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que:

“(…) 1. *Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.*

2. *Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (…)*”.

**2.3.2.** No âmbito da atividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*, o artigo 59.º da CRP sob a epígrafe “*Direitos dos trabalhadores*” recomenda:

“(…) 1. *Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:*

a) (…);

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;*

c) (...)"

**2.3.3.** E prossegue, no Capítulo II *Direitos e deveres sociais*, o artigo 67.º sob a epígrafe “Família”:

“(...) 1- *A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)*” e,

o artigo 68.º sob a epígrafe “Paternidade e maternidade”

“(...) 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. (...)*”.

**2.4.** Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III *Igualdade e não discriminação*, Divisão I *Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação*, no artigo 25.º sob a epígrafe “*Proibição de discriminação*”:

“(...) 1 – *O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...)*”. (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).

**2.4.1.** O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.º a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe “*Parentalidade*”, integrada na Divisão III *Igualdade e não discriminação em função do sexo*, da Subsecção III *Igualdade e não discriminação* da Secção II *Sujeitos do Capítulo I Disposições gerais*, do Título II *Contrato de trabalho*:

“(...) 1 – *A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

2 – *Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...)*”

**2.4.2.** No que respeita ao funcionamento das entidades empregadoras, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe “*Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*”, disciplina:

(...) n.º 1 - “*O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos*”.

n.º 2 – “*Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário*”.

n.º 3 – “*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*”.

n.º 4 – “*O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode 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*”.

**2.4.3.** Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “*Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível*” dispõe:

*“(…) n.º 1 – O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*

*a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;*

*b) Declaração da qual conste:*

*i que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.*

*ii (...)*

*iii (...)*

*2 – O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.*

*3 – No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.*

*4 – No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.*

*5 – Nos cinco dias subseqüentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.*

*6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.*

*7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.*

8 – *Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:*

a) *Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;*

b) *Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;*

c) *Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.*

9 – *Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.*

10 – *Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...)*”.

**2.4.4.** Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII *Direitos, deveres e garantias das partes*, Subsecção I *Disposições gerais*, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

“(…) *O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal*”.

**2.4.5.** E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III *Horário de trabalho*, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

“(…)”

a) (...);

b) *Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.*

(...)”.

- 2.5.** Porque a entidade empregadora refere a existência de outros/as trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos e a correspondente dificuldade de serem deferidos todos os pedidos idênticos, se tal acontecer, importará sublinhar que de acordo com o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), o qual clarificou o seguinte: *“Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º (atual artigo 56.º) do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário”.*
- 2.6.** Assim sendo, como a CITE tem entendido, que o facto de poderem existir determinados horários específicos, como horários flexíveis, já deferidos, não significa que outros, por razões semelhantes, tenham que ser indeferidos, pois que, não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível, desses horários.
- 2.7.** Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar em primeiro lugar que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e das trabalhadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares pelas entidades

empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o empregador cumprir os prazos previstos naqueles normativos recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

- 2.8.** Nestas circunstâncias, tendo em conta o teor do pedido da trabalhadora, ponto 1.2 do presente parecer, a intenção de recusa da entidade empregadora, ponto 1.3, verifica-se que esta não conseguiu demonstrar suficiente, objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa esse funcionamento, não tendo, nomeadamente, concretizado quantos/as trabalhadoras/es exercem a sua atividade profissional “(...) *junto da área da Charcutaria (...)*” como estão distribuídos os respetivos horários, ou explicado convenientemente os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Na sequência do exposto, a CITE delibera:

- 3.1.1.** Emitir parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pela ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., a exercer funções no estabelecimento comercial do ..., junto da área da charcutaria.

**3.1.2.** A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 23/11/2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, TENDO O REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) APRESENTADO DECLARAÇÃO DE VOTO E A REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES (CGTP) DECLARAÇÃO, COMO QUE SE TRANSCREVEM:**

**DECLARAÇÃO DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES (CGTP):**

*“Processo 1849 A CGTP vota o parecer favoravelmente mas considera que o conteúdo do ponto 2.6 deve terminar em “indeferidos” porquanto todo o restante só pode criar confusão nos destinatários”*

**DECLARAÇÃO DE VOTO DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS:**

*“A Confederação do Turismo Português vota desfavoravelmente, pois entende que a situação objeto de análise não se enquadra no conceito de horário flexível, que o legislador definiu no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho.*

*De acordo com essa definição, o trabalhador poderá escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*

*No entanto, entende a CTP que o trabalhador apenas poderá exercer esse direito dentro dos limites diários do seu período normal de trabalho diário já estabelecido, sob pena de não estarmos a aplicar o conceito de horário flexível, mas sim o conceito de alteração de horário de trabalho, previsto no artigo 217.º do Código de Trabalho.*

*Ou seja, o conceito de horário flexível não atribui ao trabalhador o direito de determinar os dias que pretende trabalhar, mas sim o de flexibilizar um horário já existente, cabendo ao empregador, em primeiro lugar, estabelecer os limites dentro do qual o mesmo poderá ser exercido – depois, o trabalhador, dentro desses limites poderá gerir o tempo da forma que lhe for mais conveniente.”*