

PARECER N.º 199/CITE/2018

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 489 / FH / 2018

I – OBJETO

1.1 A CITE recebeu em 12.03.2018, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., Enfermeira, a exercer funções no Serviço de Ortopedia, conforme, sucintamente, se transcreve:
"(...)A requerente, (...), Enfermeira a desempenhar funções no (...), solicitou atribuição de regime de horário flexível com responsabilidades familiares ao abrigo do artigo 56º e 57º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 (horário de segunda-feira sexta-feira entre as 08h.00m e as 18h.00m.) dias úteis. Analisado o pedido e o horário praticado pela trabalhadora, entendeu o GRH que o mesmo não tem enquadramento legal nos artigos 56º e 57º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, uma vez que o horário praticado é rotativo (08h-16), com fins de semana. Assim sendo, e de acordo com o disposto no n.º 2 do art.º 56.º "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.". O período normal de trabalho da requerente é, como já referido, rotativo (08h-16h), com fins-de- semana, sendo dentro deste enquadramento que a mesma poderia pedir a flexibilidade de horário e não eliminando os turnos da tarde, noite e fins de semana. Como tal, o respetivo pedido seguiu os trâmites relativos ao pedido de alteração de horário, tendo o mesmo merecido parecer desfavorável nos termos dos documentos anexos. Adicionalmente, à informação constante do processo anexo, é de referir que, na presente data, o ... tem ao seu serviço cerca de 2162 enfermeiros, dos quais 50 se encontram em funções de chefia. Tem 323 enfermeiros com idade igual ou superior a 50 anos, com direito a dispensa de trabalho noturno e por turnos, direito que é usufruído, para já, por cerca de 30. Tem 867 enfermeiros com filhos com idade inferior a 12 anos, dos quais 140 usufruem de horário flexível com fundamento em responsabilidades parentais. Existem

ainda 149 enfermeiros a usufruir da redução do horário de amamentação. Paralelamente, o trabalho de enfermagem é desenvolvido de acordo com o seguinte tipo de organização de horários de trabalho:

Tipo de organização de horário	N.º Escalas	N.º de enfermeiros/Dotação
Escalas turnos	51	1670
Escalas segunda a domingo manhãs/tardes	3	67
Escalas segunda a sexta manhãs/tardes	14	267
Escala segunda a sexta manhãs	1	1
Escala segunda a sexta manhãs prolongadas	11	107
Enfermeiros Chefe		50

À exceção das "escalas turnos", todas as restantes estão já asseguradas pelo n.º de enfermeiros correspondentes à dotação necessária à prestação dos cuidados. Como se verifica, não será possível proceder à mobilização/transferência interna da trabalhadora, nem tão pouco alterar o horário conforme solicitado, uma vez que a escala onde a mesma desempenha funções não comporta esse tipo de horário. Não obstante, e sempre sem prescindir do entendimento de que o pedido formulado pela requerente não se enquadra no regime de horário flexível com responsabilidades familiares ao abrigo do artigo 56º e 572 do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, remetemos cópias de todo o processo.(...)".

1.2 Em 15.02.2018 a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

"(...)Assunto: Requerimento para o pedido de flexibilidade de horário

Eu, (...), enfermeira a exercer funções no serviço de (...), venho por este meio solicitar o gozo de horário flexível com responsabilidades familiares ao abrigo do disposto no Art.º 56º e Art.º 57º da Lei 7/2009 de 12/02, para acompanhamento da filha menor (...) pelos seguintes motivos:

- A menor encontra-se a viver comigo e com o meu marido (...) (declaração em anexo);*
- O meu marido e pai da criança no exercício das suas funções profissionais é forçado a ausentar-se do país para representação da empresa (...), bem como deslocações frequentes a nível nacional, sendo que o plano mensal de deslocações sofre regularmente alterações (declaração em anexo);*
- Durante o horário de trabalho, a nossa filha fica na Creche (...) com o horário de funcionamento de 2.ª a 6.ª feira, das 7h30m às 19h00m (declaração em anexo).*

Perante as razões expostas e face à necessidade de conciliar a vida profissional com a vida familiar, tendo em conta não ter suporte familiar, venho requerer que me seja concedido um horário diurno entre as 8h00m e as 18h00m em dias úteis, de forma a

assegurar a assistência à minha filha menor na ausência do pai, não esquecendo o tempo de deslocação a que estou sujeita (...) e o horário de funcionamento da creche. (...)."

1.3 Em 06.03.2018 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, conforme se transcreve:

"(...) Vimos por este meio levar ao conhecimento de V. Ex.^a que, o pedido de horário flexível para a assistência a filhos menor, mereceu o seguinte despacho:

Enf.º Chefe - "Ao Senhor Enf.º Supervisor (...) informo que o Serviço de Ortopedia não comporta mais Enfermeiros com horário só de manhãs. Sempre que possível o Serviço pode ajustar o horário, de acordo com as necessidades da requerente, mas incluindo Noites e Tardes. (...)."

Enf.º Supervisor- "Informo que concordo com a informação e fundamentação dada pela Enf. Chefe do Serviço, pelo que não é possível atribuir horário flexível solicitado no Serviço de Ortopedia nem na ... de Cirurgia. Informo ainda que a Enf.^a Chefe sempre que possível poderá ajustar o horário de acordo com as necessidades da requerente, mas incluindo Noites e Tardes. (...)."

Mais se informa que, de acordo com o disposto no n.º 4, do artigo 57, da Lei n.º 7/2009, de 12 de agosto, pode V. Exa. apresentar, no prazo de cinco dias a partir da data de receção desta informação, um pedido de apreciação. (...)"

1.4. Em 09.03.2018, a trabalhadora apresentou a sua apreciação, conforme se transcreve:

" (...) Assunto: Apreciação do pedido de horário flexível para assistência a filha menor Eu, (...) com a categoria de enfermeira no serviço de (...), venho por este meio solicitar de acordo com o disposto no artigo 57, (...), um pedido de apreciação ao horário flexível para assistência de filha menor solicitado no passado dia 15 de Fevereiro de 2018 uma vez que o que me foi proposto pelo Enfermeiro Supervisor e pela Enfermeira Chefe não é solução ao pedido efetuado. De notar que os motivos que me levam a realizar tal pedido devem-se ao facto de o meu marido e pai da criança, no exercício das suas funções profissionais se ausentar regularmente do país bem como desloca-se frequentemente a nível nacional, sendo que o seu plano mensal de deslocações poderá sofrer alterações. Tendo em conta não ter suporte familiar, toma-se impossível assegurar a assistência à minha filha menor na ausência do pai. Desta forma, venho solicitar o gozo do horário flexível num horário diurno entre as 8h e as 18h, em dias úteis. Estando disposta, se necessário mudar de serviço ou ... e a realizar funções no âmbito de enfermagem de reabilitação, uma vez que sou detentora da especialidade. (...)."

1.5 Constam do processo remetido à CITE os seguintes documentos: Declaração da Creche da menor, Declaração da Junta de Freguesia, Declaração com horário do progenitor.

1.6 Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:
“(...) 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 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”.

2.2. 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.

2.3. 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”.

2.4. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com

responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.5. A 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).

2.6. 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”.

2.7. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:
“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:
b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)”.

2.8. No que respeita ao regime de horário flexível, o CT consigna no seu artigo 56.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”.

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”.

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”.

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”.

2.9. O procedimento a realizar para o regime de horário flexível está plasmado no artigo 57.º do CT, que dispõe:

“(…) 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.(...)

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. (...)”.

2.10. Refere ainda sobre esta matéria, o CT, no n.º 3 do artigo 127.º, que: “ (...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

2.11. E estabelece, quanto à organização do trabalho, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º que a entidade empregadora deve: (...) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...)”.

2.12. De acordo com o referido no artigo 56º, o horário flexível consiste no 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 término do 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.

2.13. De acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, deve o empregador apenas 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. Assim, as entidades empregadoras devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, materializando objetiva e coerentemente, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.14 No caso em análise, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora *“(…) um horário diurno entre as 8h00m e as 18h00m em dias úteis, de forma a assegurar a assistência à minha filha (…).”*. Sendo que a entidade empregadora indica que *“(…) o respetivo pedido seguiu os trâmites (…), tendo o mesmo merecido parecer desfavorável nos termos dos documentos anexos. Adicionalmente, à informação constante do processo anexo, é de referir que, na presente data, (…) tem ao seu serviço cerca de 2162 enfermeiros, dos quais 50 se encontram em funções de chefia. Tem 323 enfermeiros com idade igual ou superior a 50 anos, com direito a dispensa de trabalho noturno e por turnos, direito que é usufruído, para já, por cerca de 30. Tem 867 enfermeiros com filhos com idade inferior a 12 anos, dos quais 140 usufruem de horário flexível com fundamento em responsabilidades parentais. Existem ainda 149 enfermeiros a usufruir da redução do horário de amamentação. (…)”*.

2.15 Perante uma situação de existência de pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, para que todos os direitos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, deve a entidade empregadora distribuir equitativamente por aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do serviço ao qual estão afetos/as, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil que preconiza que *“(…) devem os titulares ceder na medida do necessário para que todos produzam igualmente o seu efeito, sem maior detrimento para qualquer das partes. (…)”*.

2.16 A CITE tem defendido que não é possível considerar a existência de um *numerus clausus* para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal seria admitir

que os referidos direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes veriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem sido esgotadas as vagas pré definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito pelos direitos de todos/as os/as seus/suas trabalhadores/as.

2.17 Neste contexto, tendo em conta os argumentos utilizados pela entidade empregadora o teor do pedido da trabalhadora e a sua apreciação, afigura-se que a entidade empregadora não apresenta razões suficientes que possam comprovar objetiva e concretamente a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, tal como determina o artigo 57.º do CT. A entidade empregadora não demonstra, inequivocamente, a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço nomeadamente que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o trabalho a realizar, nem que os restantes períodos de tempo deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis.

2.18 Na realidade, a entidade empregadora não indica quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as restantes trabalhadores/as, de modo a demonstrar que a concessão do requerido implicaria períodos em que não existiria o número mínimo de trabalhadores/as que garantissem o funcionamento do serviço ao qual está afeto a trabalhadora requerente.

2.19 Na verdade, na intenção de recusa notificada à trabalhadora, a entidade empregadora não apresenta razões que consubstanciem exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento. Com efeito, a entidade empregadora não concretiza quais os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário flexível pretendido por aquela trabalhadora.

2.20 É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir à entidade empregadora a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho

não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do trabalhador com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho só é possível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou quando existe impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.

III - CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

3.1 Emitir parecer desfavorável 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 Deve a entidade empregadora 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 n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis 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 04 DE ABRIL DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DOS/AS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), QUE APRESENTOU A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE, TENDO AINDA A CGTP - CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES APRESENTADO 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 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 de certos limites diários do seu período normal de trabalho 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 do Trabalho. Ou seja, o conceito de horário flexível não atribui ao trabalhador o direito de determinar os dias em 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.”

“A CGTP vota favoravelmente o Parecer, mas considera que o ponto 2.15 não deve ser incluído no parecer por causar confusão nos destinatários e por se considerar que não está compreendido no âmbito das atribuições da CITE e por lhe caber fazer cumprir o princípio de conciliação entre a vida profissional e pessoal e todos os mecanismos legais colocados à disposição dos trabalhadores para o concretizar, nos quais se inclui o recurso à flexibilidade de horário, prevista no artigo 56 Código do Trabalho.”