

PARECER n.º 204/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 514-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 ..., a exercer funções de Operadora de Supermercado Especializada, na loja ... sita na ... (secção de peixaria).

1.1.1 Em 20.02.2018, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme sucintamente se transcreve: “solicito que me seja atribuído um horário de trabalho flexível, entre as 9h00 e as 18h00, com uma hora de almoço, de segunda a sexta-feira e ao sábado e domingo descanso, visto que não tenho forma de tomar conta do meu filho de 5 anos.”

1.1.2. Em 07.03.2018, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu em 08.03.2018, conforme sucintamente se transcreve: “ *Para garantir a continuidade de abertura da loja ao público, a ... organiza os tempos de trabalho através de vários horários, que cobrem, tendencialmente, os períodos da manhã, intermédio e noite, assegurando o nível de serviço necessário em cada momento, sendo certo que os horários com maior concentração de trabalhadores, excetuando a secção de caixas, são entre as 06H00 e as 15h00, entre as 07H00 e as 17H00, entre as 10H00 e as 19H00, entre as 13H00 e as 23H00 e entre as 6H00 e a 01H00. O período compreendido entre as 17h00 e as 21h00 é aquele em que a loja regista uma maior afluência de clientes e, conseqüentemente, um maior volume de vendas. Além destes períodos, aos fins de semana, o volume de vendas aumenta exponencialmente. Na verdade, a loja em causa tem, em média, 2800 clientes por dia. Ao fim de semana, este número sobre para um número médio diário de 3500 clientes. Nos períodos em que a*

afluência de clientes à loja é maior, é necessário ter mais recursos humanos disponíveis para fazer face às necessidades de aprovisionamento e/ou de atendimento, como facilmente se compreende. Com efeito, é ao final do dia e aos fins-de-semana que a loja tem de estar preparada, “na sua máxima força” seja nas áreas de frescos seja nas outras áreas, para responder ao cliente de forma eficaz, quer com menos tempo de espera nos abastecimentos postos de atendimento quer com um número reduzido de ruturas de stock de produtos nos lineares de venda. Para fazer face à referida afluência elevada dos clientes aos sábados e domingos a loja tem, em praticamente todas as respetivas secções, trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial apenas nesses dias. Concedendo o horário que V Exa pretende, tal significa que não esteia disponível para laborar quando a loja mais necessita do trabalho de V. Exa. Do mesmo modo, a empresa deixaria de poder contar com o seu serviço durante uma parte substancial das alturas de maior afluência de clientes que como referido se verifica aos fins de semana. A empresa não pode conceder a V. Exa o horário e folgas fixas solicitados, na medida em que o seu trabalho é essencial nos períodos de fim de tarde e aos fins de semana. A empresa não ignora as necessidades dos seus trabalhadores e tem sempre a preocupação de assegurar a conciliação das respetivas vidas familiar e profissional. Simplesmente não pode, sem mais, conceder o horário que V. Exa. solicita, porquanto o mesmo, para além de não ser compatível com o regime legal previsto nos artigos 56.º e 57.º ao CT, não é compatível com as exigências imperiosas de funcionamento da loja onde V. Exa exerce funções. Por outro lado, importa salientar que a Convenção Coletiva de Trabalho aplicável à presente relação laboral (CCT entre a APED- Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio Escritórios e Serviços e Outros, dispõe na respetiva Cláusula 10, alínea c), o seguinte nos horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos com quinze domingos por ano, incluindo, para esse efeito os domingos que ocorram nos períodos de férias dos quais cinco desses domingos deverão combinar preferencialmente, com o descanso ao sábado excluindo-se os sábados compreendidos nas férias.” 13. Ora, sendo os horários organizados de forma a preverem a prestação de trabalho

durante os sete dias da semana, a empresa tem, obrigatoriamente, de respeitar o que resulta da cláusula transcrita. Os trabalhadores da loja e, em concreto os trabalhadores que integram a equipa de V. Exa. ficariam necessariamente prejudicados se V. Exa. fosse atribuído o horário solicitado. O sistema em vigor permite uma distribuição tendencialmente equilibrada dos horários e das folgas por todos os trabalhadores da loja. Para além disso, a secção em que V Exa. exerce atualmente funções tem um total de 9 trabalhadores, dos quais 6 trabalham em regime de Part-time e 3 em regime de part-time que ficariam necessariamente prejudicados se V. Exa. fosse excluída de tal sistema. Destes 9 trabalhadores, pelo menos 2 têm para além de V Exa. filhos com menos de 12 anos para acompanhar.¹⁸ Acresce que a empresa não se pode comprometer a organizar sempre o horário de V. Exa. entre as 09h00 e as 18h00 e a atribuir-lhe um horário com regime de folgas mutável por um período indefinido de tempo (o qual V Exa nem sequer indicou), devido à enorme dificuldade em prever a evolução das necessidades de serviço e organizacionais a longo prazo que podem ser influenciadas por diversas variáveis e que tornam impossível a fixação de um horário por um longo período de tempo tudo sem prejuízo, como supradito, das questões jurídicas relacionados com o facto de o pedido apresentado não se enquadrar no regime de horário flexível legalmente previsto).¹⁹ O esquema de horários diversificados e de folgas rotativas permite que os horários de fim de tarde/noite nos chamados horários de fecho) e os dias de descanso sejam distribuídos rotativamente entre os trabalhadores da secção, por forma a que cada um possa articular a sua atividade profissional com a vida pessoal e familiar Assim, se lhe atribuirmos o horário de trabalho que requer, tal prejudicará diretamente os seus colegas de loja e de secção. Um tratamento preferencial a V. Exa. iria provocar e potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja, sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço da loja.”

- 1.1.3.** Notificada para exercer o seu direito à apreciação, a trabalhadora refere sucintamente: “quanto aos fins-de-semana tendo o infantário fechado, o pai do

meu filho encontra-se em parte incerta (...), eu e o meu filho vivemos sozinhos necessito de folgar estes dias para poder acompanhar a criança e que como devem compreender não depende da minha vontade."

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. Este acervo legislativo é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

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 dispendo, 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.¹

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 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/às trabalhadores/as 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, solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos:** *“Solicito que me seja atribuído um horário de trabalho flexível, entre as 9h00 e as 18h00, com uma hora de almoço, de segunda a sexta-feira e ao sábado e domingo descanso, visto que não tenho forma de tomar conta do meu filho de 5 anos.”*
- 2.10.** **Como fundamento à intenção de recusa a entidade empregadora veio referir que:** *“Assegurando o nível de serviço necessário em cada momento, sendo certo que os horários com maior concentração de trabalhadores, excetuando a secção de caixas, são entre as 06H00 e as 15h00, entre as 07H00 e as 17H00. entre as 10H00 e as 19H00, entre as 13H00 e as 23H00 e entre as 6H00 e a 01H00. O período compreendido entre as 17h00 e as 21h00 é aquele em que a loja regista uma maior afluência de clientes e, conseqüentemente, um maior volume de vendas. Além destes períodos, aos fins de semana, o volume de vendas aumenta exponencialmente. Na verdade, a loja em causa tem, em média, 2800 clientes por dia. Ao fim de semana, este número sobe para um número médio diário de 3500 clientes. Nos períodos em que a afluência de clientes à loja é maior, é necessário ter mais recursos humanos disponíveis para fazer face às necessidades de aprovisionamento e/ou de atendimento, como facilmente se compreende. Com*

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

efeito, é ao final do dia e aos fins-de-semana que a loja tem de estar preparada, “na sua máxima força” seja nas áreas de frescos seja nas outras áreas, para responder ao cliente de forma eficaz, quer com menos tempo de espera nos abastecimentos postos de atendimento quer com um número reduzido de ruturas de stock de produtos nos lineares de venda. Para fazer face à referida afluência elevada dos clientes aos sábados e domingos a loja tem, em praticamente todas as respetivas secções, trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial apenas nesses dias”.

- 2.11.** Notificada para exercer o seu direito à apreciação, a trabalhadora refere sucintamente: *“ quanto aos fins-de-semana tendo o infantário fechado, o pai do meu filho se encontra em parte incerta (...), eu e o meu filho vivemos sozinhos necessito de folgar estes dias para poder acompanhar a criança e que como devem compreender não depende da minha vontade.”*
- 2.12.** Esclareça-se que é doutrina desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³⁴

² 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.

³ Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010: “2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho 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, 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 normal³ 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

- 2.13.** Assim, e 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, no intuito de não descurar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a. A elaboração do horário flexível compete à entidade empregadora de acordo com o pedido realizado e no respeito pelo disposto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.14.** As razões mencionadas pela entidade empregadora, não se subsumem nas exigências imperiosas do funcionamento do hipermercado, existem outros/as trabalhadores/ras a exercer as mesmas funções, que a requerente, mais se destaca em desacordo com o que é dito pela entidade empregadora, o facto de haver mais trabalhadores e trabalhadoras com filhos menores de 12 anos não é impeditivo de proporcionar, através da atribuição do horário flexível, a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

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 suprarreferido, 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."

⁴ Refere ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, relativamente ao tempo de trabalho - "*determinação quantitativa da prestação de trabalho*" que "*III. A dimensão temporal da prestação de trabalho de cada trabalhador resulta da conjugação dos seguintes parâmetros: a) A duração convencionada (...) b) O período de funcionamento da organização de trabalho (...) c) O horário de trabalho, que é o esquema respeitante a cada trabalhador, no qual se fixa a distribuição das horas do PNT entre os limites do período de funcionamento. Nos termos da lei, cabe ao empregador estabelecê-lo, com observância dos conditionalismos legais (...). O horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso. (...)*", in DIREITO DO TRABALHO, Almedina, 12ª Edição, janeiro de 2004, págs. 331 a 336.

- 2.15. Não obstante, e sempre que se justifique e seja devidamente fundamentado, através da indicação de reais limitações do serviço por motivos legais ou contratuais ou perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil (como pode acontecer quando se verifica a existência de uma 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.⁵
- 2.16. Por último, e uma vez que o direito à prestação de trabalho em regime de horário flexível poder ser exercido até aos 12 anos do filho menor, esclarece-se que tem sido entendimento desta Comissão o constante do Parecer n.º 70/CITE/2012 que: *“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”*
- 2.17. Com efeito, a entidade empregadora, não junta quaisquer horários, não alega os períodos de tempo que, no seu entender, poderiam deixar de ficar convenientemente assegurados. As razões apresentadas pela entidade empregadora não consubstanciam razões imperiosas do funcionamento da empresa, não resultando demonstrado objetiva e inequivocamente que o pedido da trabalhadora coloque em causa o funcionamento da peixaria. De facto, a entidade empregadora refere existirem 9 trabalhadores/as a desempenham as mesmas funções da trabalhadora requerente. No entanto, não demonstra quantos/as trabalhadores/as são necessários para o horário existente e qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de substituição da trabalhadora, de maneira a demonstrar que a concessão do

⁵ O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, disponível em www.dgsi.pt.

requerido implicaria períodos a descoberto em que não existiria forma garantir o funcionamento da seção de peixaria, onde está afeta a trabalhadora requerente.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1. Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto não foram concretizadas as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, que justificassem a impossibilidade de concessão do horário requerido.
- 3.2. Recomendar ao ... a elaboração do horário flexível à trabalhadora, nos termos requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e a promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos/as seus/suas trabalhadores/as, 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 04 DE ABRIL DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO, “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 término 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 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 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.”

DECLARAÇÃO DE VOTO DA (CGTP): “A CGTP APROVA O PARECER, MAS CONSIDERA QUE O PONTO 2.15 DO MESMO NÃO DEVE CONSTAR DO MESMO, POR CAUSAR CONFUSÃO NOS DESTINATÁRIOS E NÃO ESTAR NO ÂMBITO DAS ATRIBUIÇÕES DA COMISSÃO”.