

PARECER N.º 247/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 654-FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 28.03.2018 da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., profissional de enfermagem, a exercer funções na Unidade de ...

1.1.1 Em 05.03.2018, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos em que se transcreve: *"Eu, ..., a exercer funções como enfermeira na prestação direta de cuidados, na Unidade de ... (...), na Unidade de ..., venho muito respeitosamente, por este meio solicitar a Vossa Excelência o exercício do direito concedido no Código do Trabalho pelo Artigo 56.º Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, após o término do horário de amamentação, o qual, à presente data, me encontro a cumprir. Sou mãe de ... de 11 anos de idade, nascido a 21/05/2006 e de ... de 14 meses de idade, nascido a 13/12/2016, de forma a cumprir com as minhas obrigações e responsabilidades familiares perante os meus filhos e em virtude do meu cônjuge, pai das crianças mencionadas possuir um horário laboral, na sua atividade profissional de ..., não compatível com as responsabilidades familiares, pois realiza turnos de 24 horas, à presente data, mas que vai passar a realizar horário de roulement (manhãs, tardes e noites), (anexo 1) solicito que me seja concedido o horário flexível. Perante estes factos o horário pretendido, de acordo com os horários praticados na ..., é das oito (8) horas às dezasseis horas e trinta minutos (16:30), de segunda a sexta-feira, em dias úteis. Neste período os meus filhos encontram-se na escola e na creche respetivamente. Junto a este pedido a Declaração de comunhão de mesa e de habitação (anexo II). Mais informo que*

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

efetuei um pedido de Mobilidade de Serviço para a Consulta Externa da Unidade de ..., ao qual ainda não obtive resposta. Se se efetivar essa mobilidade de serviço, as minhas responsabilidades familiares ainda me permitem entrar às oito (8) horas e (30) trinta minutos ou nove (9) horas e sair aos dezasseis (16), dezasseis (16) e trinta (30) ou dezassete (17) horas. Quanto à mobilidade interna, para outro serviço peço a Vossa Excelência, a sua maior atenção à minha Ficha de Aptidão Para o Trabalho, que consta do meu processo, em que me encontro numa situação de Apto Condicionalmente. Na medida em que a maternidade, de acordo com o artigo n.º 33.º do Código do Trabalho é considerada um valor eminente e perante os factos apresentados, acrescento, ainda que não possuo rede familiar de retaguarda, nomeadamente os avós das crianças mencionadas capazes de cuidar delas, devido a idade avançada e doença crónica, logo considero imprescindível, para fazer face às minhas responsabilidades familiares, o pedido efetuado (Artigo 56.º Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares do Código do Trabalho).

- 1.1.2** Em 23.03.2018, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu em 23.03.2018, como sucintamente se transcreve: “A equipa de enfermagem de ...- ... é constituída por 13 elementos; - Para assegurar o normal funcionamento, a escala de serviço é elaborada com dois enfermeiros de noite de 3.ª a 6.ª feira (exceto na noite se 2.º feira que é um enfermeiro); - Três enfermeiros de manhã de 2 feira a 6 feira; - Três enfermeiros à tarde de 2.ª- feira a 6.ª- feira; - O sábado é preenchido com dois enfermeiros em cada um dos turnos, noite, manhã e tarde; - O domingo é um enfermeiro em cada um dos turnos. A equipa tem o número necessário e suficiente para funcionar com regularidade, desde que não haja ausências por algum motivo inesperado. Nesse caso a equipa fica imediatamente com défice de enfermeiros. Atualmente a equipa tem as seguintes indisponibilidades/constrangimentos na elaboração na elaboração do horário: - Uma enfermeira com flexibilidade de horário ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho. Efetua os turnos de manhã de segunda-feira a domingo; - Uma enfermeira que por indicação da Consulta de Medicina no Trabalho, tem ficha de aptidão que refere a necessidade de horário de preferência diurno e em postos/serviços com menor exigência para carga física; -

Dois enfermeiros que de acordo com o Regulamento Horários de Trabalho do ... obriga a ter o horário desfasado dos cônjuges. Face aos constrangimentos apresentados não se consegue efetuar um horário com uma distribuição da carga horária aos restantes colaboradores. Com o presente pedido de flexibilidade, juntando o pedido de flexibilidade já aprovado as duas colaboradoras absorvem 52% das manhãs disponíveis para um módulo de quatro semanas, ou seja, a enfermeira que pede a presente flexibilidade passa a fazer por mês 26% das manhãs enquanto que os restantes colegas passam a fazer 4,3% das manhãs disponíveis; Para esta equipa de 13 enfermeiros, 10 fazem 100% das noites e tardes necessárias no serviço, isto quer dizer que cada trabalhador passa a fazer seis noites e sete tardes. Esta situação será agravada nos meses em há gozo de férias, que é quase todo o ano. Neste grupo de 10 enfermeiros, embora ainda não tenham pedido Flexibilidade de Horário, temos: um enfermeiro com uma criança de 8 meses; uma enfermeira com uma criança de 3 anos; um enfermeiro com uma criança de 8 anos; um enfermeiro com 2 crianças de 5 e 9 anos; um enfermeiro com 2 crianças de 20 dias e 3 anos. Neste contexto, é do conhecimento geral que o ser humano ao efetuar turnos fora das manhãs aumenta o fator de risco para alguns de problemas de saúde, uma vez que a perturbação do ritmo circadiano favorece a probabilidade de vir a desenvolver doenças cardiovasculares, problemas cognitivos, diabetes, e obesidade, entre outras condições e ainda, o trabalho efetuado tendencialmente à tarde (16h00-00h00) e noite (00h00 - 08h30) leva a perturbações nas relações conjugais, familiares e pessoais. Assim, o reconhecimento dos direitos da trabalhadora com responsabilidades familiares não pode implicar a desvalorização da atividade profissional dos restantes colegas nem hipotecar o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República. Deve-se ter ainda em conta que: - É necessário garantir pelo menos um dia de descanso a cada período de 7 dias, de acordo com a Lei N.º 7/2009 e a Lei N.º 35/2014 (artigo 115.º, o dia de descanso semanal deve coincidir com o domingo, pelo menos uma vez em cada período de 4 semanas). - É necessário garantir o direito à Avaliação de Desempenho (SIADAP) de todos os colaboradores através do contacto funcional efetivo com o avaliador, pelo tempo mínimo exigido legalmente. - É necessário garantir a todos

os trabalhadores um período mínimo de descanso entre os turnos previstos na Lei. É necessário garantir o direito à igualdade nas condições de trabalho assegurando que todos os trabalhadores compatibilizem a sua vida profissional com a familiar, num serviço com uma organização de trabalho por turnos, 24 horas por dia e 365 dias por ano. Este serviço com muita frequência é solicitado para dar continuidade à atividade do Bloco Operatório, recaindo com frequência sobre a equipa, turnos não previstos no horário predominantemente os turnos da noite. Para além da enfermeira ser indispensável na prestação de cuidados neste serviço, por informação superior, neste momento é impossível a sua substituição. Desta forma e tendo em conta a realidade do Serviço podemos considerar o pedido de a flexibilidade de Horário de segunda a domingo condicionado até que as condições da equipa se alterem. Neste contexto, existindo já uma colaboradora com Flexibilidade de Horário a fazer apenas o turno da manhã, 08h00-16h30 e não sendo possível dois colaboradores em Horário Flexível no mesmo período, proponho um horário em flexibilidade a ser partilhado com a colega já detentora dessa autorização. Passam a usufruir um mês cada uma de flexibilidade do horário solicitado ou podem dividir as 19 manhãs que são atribuídas em cada mês para a flexibilidade e ainda a negociação de 4 turnos de tarde e 4 turnos de noite por forma a assegurar o normal funcionamento do serviço. Neste contexto, existindo já uma colaboradora com Flexibilidade de Horário a fazer apenas o turno da manhã, 08h00- 16h30 e não sendo possível dois colaboradores em Horário Flexível no mesmo período, neste serviço, podemos considerar o pedido de a Flexibilidade de Horário de Segunda a Domingo condicionado à negociação da partilha dos turnos da manhã com a colega já detentora dessa autorização e ainda a negociação de 4 turnos de tarde e 4 turnos de noite, por colaboradora em cada mês". Face ao exposto e depois de analisado o pedido, conclui-se que o mesmo reúne os requisitos definidos na legislação mencionada, pelo que se propõe o seu deferimento nos seguintes termos: - Segunda-feira a domingo, com as condicionantes acima mencionadas pelo superior hierárquico. Mais se informa, que não obstante a atribuição do horário flexível, caso o serviço se veja impossibilitado de garantir o seu normal funcionamento, o requerente poderá vir a ter de realizar horários, fora do período de horário ora proposto."

1.1.3 Tendo a trabalhadora, recebido a intenção de recusa a 23/03/2018, a trabalhadora dispôs até ao dia 28/03/2018 para apresentar a sua apreciação, conforme resumidamente se transcreve: *" com o atual número de colaboradores vem sendo atualmente possível ter atribuído horário de 2.^a a 6.^a feira, diminuído do período de amamentação de que venho usufruindo, não se compreendendo os fundamentos da intenção de recusa, no qual praticaria o mesmo horário sem a diminuição do tempo de amamentação. Saliento que a colaboradora ... constituiu em alguns horários um quarto elemento de enfermagem de reforço às equipas mínimas formadas de acordo com os raius estabelecidos por decisão do ..., devendo como tal ser considerado".*

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*

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

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) 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 pretende o seguinte: *"solicito que me seja concedido o horário flexível. Perante estes factos o horário pretendido, de acordo com os horários praticados na UCPC, é das oito (8) horas às dezasseis horas e trinta minutos (16:30), de segunda a sexta feira, em dias úteis. Neste período os meus filhos encontram-se na escola e na creche respetivamente. Junto a este pedido a Declaração de comunhão de mesa e de habitação (anexo II). Mais informo que efetuei um pedido de Mobilidade de Serviço para a Consulta Externa da Unidade de ..., ao qual ainda não obtive resposta. Se se efetivar essa mobilidade de serviço, as minhas responsabilidades familiares ainda me permitem entrar às oito (8) horas e (30) trinta minutos ou nove (9) horas e sair às dezasseis (16), e trinta (30) ou dezassete (17) horas."*

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

- 2.10.** Como fundamento à intenção de recusa a entidade empregadora veio referir que: *“A equipa de enfermagem de ...- ... é constituída por 13 elementos; - Para assegurar o normal funcionamento, a escala de serviço é elaborada com dois enfermeiros de noite de 3.^a a 6.^a feira (exceto na noite se 2.^a feira que é um enfermeiro); - Três enfermeiros de manhã de 2.^a feira a 6.^a feira; - Três enfermeiros à tarde de 2.^a feira a 6.^a feira; O sábado é preenchido com dois enfermeiros em cada um dos turnos, noite, manhã e tarde; O domingo é um enfermeiro em cada um dos turnos. A equipa tem o número necessário e suficiente para funcionar com regularidade, desde que não haja ausências por algum motivo inesperado. Nesse caso a equipa fica imediatamente com défice de enfermeiros.”*
- 2.11.** A entidade empregadora refere ainda: *“Para além da enfermeira ser indispensável na prestação de cuidados neste serviço, por informação superior, neste momento é impossível a sua substituição. Desta forma e tendo em conta a realidade do Serviço podemos considerar o pedido de a flexibilidade de Horário de segunda a domingo condicionado até que as condições da equipa se alterem. Neste contexto, existindo já uma colaboradora com Flexibilidade de horário a fazer apenas o turno da manhã, 08h00-16h30 e não sendo possível dois colaboradores em Horário Flexível no mesmo período, proponho um horário em flexibilidade a ser partilhado com a colega já detentora dessa autorização. Passam a usufruir um mês cada uma de flexibilidade do horário solicitado ou podem dividir as 19 manhãs que são atribuídas em cada mês para a flexibilidade e ainda a negociação de 4 turnos de tarde e 4 turnos de noite por forma a assegurar o normal funcionamento do serviço”*.
- 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.³

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 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. 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

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 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.”

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.⁴.

- 2.15.** Na verdade, o hospital refere quantos enfermeiros e enfermeiras dispõe para o mesmo serviço onde a trabalhadora exerce funções, no entanto, não consegue fundamentar que a trabalhadora seja insubstituível, na medida em que não é dito, nem é demonstrado, quais os períodos que ficam a descoberto. Mais se diga que, por indicação da trabalhadora, há um quarto elemento na equipa de enfermagem que reforça as equipas mínimas formadas de acordo com a racia estabelecida por decisão do ..., as razões imperiosas não estão pois, inequivocamente fundamentadas, pelo que deve ser atribuído o horário requerido à trabalhadora, para efeitos de conciliação.

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 do da Unidade de ..., que justificassem a impossibilidade de concessão do horário requerido pela trabalhadora, para efeitos de conciliação.

⁴ 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,

- 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 18 DE ABRIL DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS 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 DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP): *“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 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 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.”*