

PARECER N.º 40/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, 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 03/FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 02.01.2018 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções de auxiliar.

1.2. Em 30.11.2017 a referida trabalhadora solicitou à entidade empregadora a prática de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“Exmos. Senhores,

Eu, ..., admitida ao serviço de V.Exas, em 04 de Dezembro de 2012 a desempenhar funções inerentes à categoria profissional de Auxiliar, na sequência do acordo judicial (Processo n.º... — Juízo de Trabalho de ... — Juiz ...) e dado que se mantêm as circunstâncias que motivaram o pedido e o conseqüente acordo, venho pelo presente requerer a flexibilidade de horário de trabalho nos termos do art. 56, p1, 2 e 3 conjugado com o art. 57, p1 da Lei n.º7/09, de 12.02 (Código do Trabalho), com os seguintes fundamentos e condições:

- Tenho duas filhas menores de 1 (um) ano e seis (6) anos que necessitam do meu apoio, assistência e acompanhamento (cópias de certidão de nascimento e declaração da junta em anexo);

(...)

- Solicito a flexibilidade de horário de trabalho dentro de determinados limites e condições, ou seja, entre as 08h30 e as 18h00m de segunda a sexta, com dispensa de prestação de trabalho aos sábados, domingos e feriados.

- Não indico prazo, pois requeiro a flexibilidade de horário enquanto durarem os factos e as circunstâncias

que o determinam e não ultrapasse o limite dos 12 (doze) anos das minhas filhas menores de acordo com o previsto no Código do Trabalho;

- Há razoabilidade e proporcionalidade quer no pedido quer na sua aplicação tendo em consideração a moldura de horário de trabalho apresentado, dimensão da Instituição onde trabalho, número de trabalhadores, fluxo de uterites e a especificidade do pedido;

- Solicito uma "plataforma móvel" e não "fixa" de horário de trabalho e não pretendo horário fixo, mas apenas cumprir o horário de trabalho que determinarem dentro das condições referidas.

Assim sendo, requeiro nos termos e condições expressas a adaptabilidade de horário de trabalho, de modo apoiar, acompanhar e assistir de forma devida e convenientemente as minhas filhas menores (...)".

1.3. Relativamente a este pedido veio a entidade empregadora em 18.12.2017, notificar a trabalhadora da intenção de recusar o solicitado de acordo com o que a seguir se reproduz:

"Exma. Senhora,

Serve a presente para acusar a receção da sua carta de 28 de Novembro passado, porem recebida apenas a 30 desse mesmo mês, sobre o assunto em epígrafe, na qual na sequência de acordo judicial (Proc. N° ... — Juíz ...), alegando manterem-se as condições que determinaram o anterior pedido, requer "a flexibilidade de horário de trabalho nos termos do artigo 56, p1, p2 ep3 conjugado com o art. 57, pl" do Código de Trabalho.

Concretizando de seguida solicita "a flexibilidade de horário de trabalho dentro de determinados limites e condições, ou seja, entre as 18H30 e as 18H00m de segunda a sexta, com dispensa de prestação de trabalho aos sábados, domingos e feriados. "(..)

(...)

Antes de mais e em resposta ao seu pedido de um alegado horário flexível vimos lhe comunicar que é intenção da sua entidade patronal recusar o seu pedido,

com os fundamentos que a seguir se indicam, uma vez que o que pretende não é a flexibilização do seu horário de trabalho, mas antes uma pura e simples alteração de horário:

(...)

3° - A trabalhadora começou por indicar os períodos de início e de termo do seu período normal de trabalho entre as "8H30 às 18H00 de segunda a sexta", excluindo logo a prestação aos sábados, domingos e feriados.

4° - Apesar de indicar que solicita "plataforma móvel" e não fixa e de que não pretende um horário fixo, o que na realidade quer é exatamente o contrário.

5° - Com efeito, sendo a carga horária semanal prevista para categoria profissional da requerente de 40 horas semanais, distribuídas por 8 diárias, apenas por cinco dias por semana, o horário requerido não pode deixar de ser considerado um horário fixo, uma vez que é impossível elaborar um horário flexível, atendendo à amplitude pedida.

6° - Acresce que os horários praticados pelas trabalhadoras que exercem funções com a categoria profissional de trabalhadora auxiliar, como é caso da requerente, é de turnos rotativos, manha e tarde, de segunda-feira a domingo, sendo o 1º turno das 8H00 às 14H00, o 2º das 14H00 às 21H00, horário este que expressamente aceitou na assinatura do contrato de trabalho.

7° - Por outro lado, nos termos da lei, a Instituição está obrigada a conceder aos trabalhadores para além do dia de descanso semanal obrigatório, folga a cada mudança de turno, folga ao Domingo de 7 em 7 semanas, e folga compensatório por trabalho prestado em dia feriado, sendo que a Instituição tem o cuidado de, ao elaborar os horários, atribuir, de forma periódica e rotativa, folga ao domingo.

8° - Como é do seu conhecimento da requerente a ... possui diversas valências de apoio a idosos doentes, laborando 24 horas por dia, 365 dias por ano, dado o tipo de serviços que presta aos seus utentes, pertencentes aos extratos populacionais mais carenciados, que necessitam de cuidados contínuos, diários e noturnos.

9° - Estão afetadas às diversas valências da Instituição 42 Trabalhadoras Auxiliares, sendo certo que dessas 13 tem crianças com idade inferior a doze anos, em condições de formular idêntico pedido.

10- Acresce que existem outras duas trabalhadoras com a mesma categoria

profissional da requerente a trabalharem nestas valências que pediram a flexibilidade de horário, com idênticos motivos e aceitaram a proposta de flexibilização sem dispensa de trabalho aos fins de semana como lhe fora proposto.

11º - Existe, por isso, a preocupação de criar um equilíbrio na distribuição dos horários de trabalho pelos trabalhadores, pelo que, o deferimento do seu pedido já está a levar a que as outras trabalhadoras não possam usufruir com a mesma regularidade do dia de descanso semanal ao fim de semana, uma vez que a instituição tem de manter o mesmo número de funcionários em laboração, independentemente do dia da semana em questão.

12º - Não desconhece esta ... as imposições constitucionais (art.º 59.º e 68.º) quanto aos direitos dos trabalhadores à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e sobre a proteção da paternidade e maternidade, bem como a sua repercussão em diversas disposições do Código do Trabalho

13º - Mas a margem de manobra para organizar os horários não pode ficar apenas subordinada aos interesses particulares de cada trabalhador, por muito relevantes e respeitosa que sejam, já que se deve, também, ponderar os interesses da Instituição e dos outros trabalhadores, de modo a evitar desigualdades e colisão de direitos, em detrimento de qualquer trabalhadora.

14º - Conceder à trabalhadora em causa o privilégio especial de dispensa de trabalhar aos fins de semana e aos feriados, com o alegado fundamento do artº 56.º do C.T., para além de pôr em causa a organização dos tempos de trabalho desta instituição e a deturpação da finalidade desta disposição legal, constituiria uma discriminação inaceitável face às restantes trabalhadoras que estão nas mesmas circunstâncias

Em face do exposto, comunica-se a V. Exa., nos termos do disposto no Artº 57.º , n.ºs 3 e 4, que é intenção da Instituição recusar o seu pedido apenas no que aos Sábados, Domingos e Feriados diz respeito, por considerar que esse pedido não se enquadra no previsto na lei para o horário flexível.

Assim, aceita-se parcialmente o seu pedido, e apesar de considerarmos que horário requerido, tal como foi formulado, não é um horário flexível, atribuímos, nos termos do n.º3, do artigo 56.º, do Código do Trabalho, o seguinte horário, na

condição de ser praticado de segunda a domingo, inclusive, e feriados:

- a) Período flexível para início do trabalho normal diário: entre as 09h00 e as 11h00;*
- b) Período flexível para termo do trabalho normal diário: entre as 16h00 e as 18h00;*
- c) Períodos fixos entre as 11h00 e as 14h00;*
- d) Período intervalo de descanso: das 14h00 às 16h00.*

Informo que, para conciliar o seu pedido de horário flexível com as necessidades desta Instituição, o seu intervalo de descanso terá a duração de 2 horas.

Por último, propondo-se indeferir o horário previsto no ponto 1 do acordo obtido na audiência final do processo judicial supra referido (Proc. N° ... — Juíz ...), não deixará de respeitar o disposto no ponto III, do mesmo acordo, até obtenção de novo parecer da CITE, que espera seja favorável e em caso negativo até ao trânsito em julgado que se pronuncie sobre a existência de motivo justificativo.”.

- 1.4. Do processo remetido à CITE consta apreciação da trabalhadora datada de 22.12.2017 e elaborada nos termos seguintes:

“Exmos. Senhores,

Acuso receção da carta de V.Exas, datada de 18.09.2016, recebida a 19.12.2017 cumprindo — me reafirmar o constante do requerimento enviado a 27 de Novembro de 2017 e esclarecer o seguinte:

- As atribuições aos trabalhadores com responsabilidades familiares de horário de trabalho estão estabelecidas nos art., 56.º e 57.º do Código do Trabalho e não excluem nenhuma solução incluindo a dispensa de prestação de trabalho, aos sábados e domingos e feriados ou noutro dia de descanso complementar e obrigatório, dado que o legislador pretendeu assegurar o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do art. 59.º da Constituição da República Portuguesa;*
- Por outro lado, o Código do Trabalho prevê, ainda, quanto à organização do trabalho, Subsecção III, Horário de Trabalho, alínea b), n.2, art. 212º que na “Elaboração do horário de trabalho” a entidade patronal deve “facilitar ao trabalhador a conciliação da actividade profissional familiar”;*
- Requeri o exercício do referido direito de acordo com o do p.1 art. 57 do CT*
- Conforme é entendimento da Doutrina e da Jurisprudência “A entidade*

empregadora apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, o que não se verifica". A própria Instituição reconhece no ponto 9 da comunicação de intenção de recusa que tem 42 trabalhadoras auxiliares e alegar, nomeadamente, que há 13 com filhos menores de 12 anos é mera presunção pois não requereram tal pedido não colhendo, por isso, a argumentação de V.Exas;

- A variação de horário de trabalho requerida tem em consideração os superiores interesses das minhas filhas e, por isso, considero inadmissível a insensibilidade demonstrada e a clara tentativa de por em causa um direito tornando-o inócuo;

- Há razoabilidade e proporcionalidade quer no pedido quer na sua aplicação tendo em consideração a moldura de horário de trabalho apresentado e a especificidade da minha solicitação mesmo tendo em consideração as funções e tarefas que exerço;

- Não há qualquer colisão de interesses e há da minha parte disponibilidade para acertar horários nas condições requeridas com base no superior interesse das crianças e dos interesses da Instituição que reconhecidamente pratica horários flexíveis sendo, assim, possível de acordo com o número de trabalhadores e horários praticados ajustar o horário de trabalho. Além disso, não conseguem provar fundamentadamente esta impossibilidade;

- O pedido não afeta a organização do horário de trabalho nas valências que a Instituição desenvolve;

- Não põe em causa o clima social da instituição e o pedido não colide e mantém a harmonia entre os interesses pessoais e familiares e os interesses da ...;

- O meu pedido foi fundamentado nos preceitos legais à luz do princípio de que "as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam a princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente";

(...)

- Não há neste caso qualquer colisão de direitos e muito menos alterações das circunstâncias como foi reconhecido na ação judicial que possibilitou o acordo,

salvaguardando os interesses das partes, conforme referi no meu requerimento, mas sem por em causa a proteção e os interesses das minhas filhas menores de 12 (doze) anos;

- Solicitei uma “plataforma móvel” e não “fixa” de horário de trabalho e nunca pretendi horário fixo, mas apenas cumprir o horário de trabalho dentro das condições do requerimento de 27 de Novembro de 2017

- A serem aceites os argumentos de V.Exas, alguns deles mera caracterização da atividade e dos horários praticados, tornaria as normas da flexibilidade inócuas, ou seja, sem efeito prático.

(...)”.

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 5.07.2006 alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e

igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva é expressamente referido que: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.*

2.3. 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.”

2.4. 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.”*

2.5. 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.** 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/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.7.** 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.
- 2.8.** 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.
- 2.9.** 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.
- 2.10.** 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.
- 2.11.** 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.
- 2.12.** 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.
- 2.13.** De acordo com o processo, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um horário flexível compreendido *“(...) entre as 08h30 e as 18h00m de segunda a sexta, com dispensa de prestação de trabalho aos sábados, domingos e feriados”*.
- 2.14.** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de

uma amplitude temporal diária e/ou semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.

- 2.15. E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada de segunda a sexta-feira. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.
- 2.16. A entidade empregadora em sede de intenção de recusa alega, nomeadamente, que: *"(...) os horários praticados pelas trabalhadoras que exercem funções com a categoria profissional de trabalhadora auxiliar, como é caso da requerente, é de turnos rotativos, manhã e tarde, de segunda-feira a domingo, sendo o 1º turno das 8H00 às 14H00, o 2º das 14H00 às 21H00, horário este que expressamente aceitou na assinatura do contrato de trabalho."* Acresce ainda que *"Conceder à trabalhadora em causa o privilégio especial de dispensa de trabalhar aos fins de semana e aos feriados, com o alegado fundamento do artº 56.º do C.T., para além de pôr em causa a organização dos tempos de trabalho desta instituição e a deturpação da finalidade desta disposição legal, constituiria uma discriminação inaceitável face às restantes trabalhadoras que estão nas mesmas circunstâncias"*.
- 2.17. Pelos motivos descritos no ponto anterior, a ... manifestou intenção de *"recusar o seu pedido apenas no que aos Sábados, Domingos e Feriados diz respeito, por considerar que esse pedido não se enquadra no previsto na lei para o horário flexível."*
- 2.18. Acresce que existe um acordo judicial datado de 01.08.2017 em que a entidade empregadora aceitou o pedido de flexibilidade de horário da trabalhadora

"(...) obrigando-se a, com efeitos imediatos, atribuir-lhe um horário organizado entre as 08h30 e as 18h00 de segunda a sexta-feira, com dispensa de prestação aos sábados, domingos e feriados.", sem prejuízo de pedidos de renovação da atribuição/manutenção do horário flexível.

- 2.19.** Importa referir que do mapa de pessoal/horários anexo ao presente processo, por solicitação da CITE, é possível verificar-se a existência do horário pretendido pela trabalhadora entre as 08h30 e as 18h00, sendo este o horário em que a requerente tem vindo a desempenhar as suas funções.
- 2.20.** Assim, considera-se que a recusa não se encontra devidamente fundamentada, nos termos em que é exigido pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituição da trabalhadora requerente, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento.
- 2.21.** Com efeito, a empresa não alega de forma clara os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação e prorrogação do horário pretendido por aquela trabalhadora com responsabilidades familiares.
- 2.22.** Mais se refira que não obstante existirem outros/as trabalhadores/as com filhos/as menores de doze anos de idade não é, por si só, motivo justificativo para uma intenção de recusa por parte da empresa.
- 2.23.** Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, 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 Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora

organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

IV - CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- a) Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa formulado pela ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

- b) Sobre a matéria convém sublinhar que, para além do dever de as entidades empregadoras proporcionarem às trabalhadoras e aos trabalhadores com responsabilidades familiares condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho, promovendo assim o direito consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, a CITE recomenda à empresa que na elaboração dos horários de trabalho, seja facilitada essa mesma conciliação à trabalhadora bem como aos/às que estejam nas mesmas condições, em obediência aos princípios legais plasmados no presente parecer.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 24 DE JANEIRO DE 2018, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP-CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, DA CCP-CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP-CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, QUE APRESENTOU 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.”