

PARECER N.º 163/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º CITE-FH/542/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 31.01.2023, 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 motorista de serviço público na entidade empregadora supra mencionada.

1.2. Por carta datada de 28.12.2022, a trabalhadora apresentou pedido de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“(…)

Ex.mos senhores,

Eu, ..., trabalhadora na (...), com a categoria profissional de Motorista de ..., funcionária com o n.º (...), considerando, a minha necessidade particular em conciliar a minha vida profissional com a vida familiar, tendo em conta o disposto no artigo 56.º e seguintes do Código do Trabalho, venho junto de V. exas. solicitar a atribuição de um horário de trabalho em regime de horário flexível e para tanto e conforme e para os efeitos do n.º 1 do artigo 57.º do Código de Trabalho e para tanto informo que:

- O prazo pretendido é de 12 (doze) meses, renovável até ao limite definido na Lei*
- Sou mãe solteira, com uma menor a cargo, ..., nascida em 23/07/2020, conforme Ata de Conferencia de Pais (ver doc. 1).*

Declaro que, a menor ..., vive com a subscritora, em comunhão de mesa e habitação (ver doc. 2).

Tenho atividade profissional e não me encontro abrangida pela situação de trabalho a tempo parcial, nem me encontro abrangida, nem me encontro impedida ou inibida totalmente de exercer o poder paternal.

Enquanto subscritora, pretendo utilizar o trabalho em regime de horário de trabalho flexível, efetuando o período normal de trabalho diário numa amplitude temporal, que deverá ter início a partir das 08h30 e terminar imperativamente até às 17h15, apenas de 2.ª feira a 6.ª feira, uma vez que no fim de semana que a minha filha vai para o pai, posso trabalhar sem qualquer restrição de horário e em qualquer serviço.

O conteúdo deste pedido tem por base, o fato de ter terminado a minha relação de união de fato, e dessa forma fiquei sem qualquer apoio familiar, necessitando de horários compatíveis para articular a vida familiar com a profissional.

Assim sendo, considerando que não tenho apoio familiar de retaguarda, nem posses económicas para conseguir suportar mais um pagamento adicional, ao atual da Creche ou mesmo a uma qualquer outra instituição (que de momento desconheço) para cuidar da minha filha menor, não me restou outra alternativa, e tive de efetuar o presente pedido.

Desta forma, poderei articular com segurança e regularidade, a entrega e recolha da minha filha, no Centro Social e Paroquial de (...), conciliando assim a atividade profissional com a vida familiar e pessoal (doc. — 3).

(...)”.

1.3. Por carta datada de 19.01.2023, a entidade empregadora remeteu a intenção de recusa, conforme se transcreve:

“ (...)

Acusamos a boa receção do seu pedido de atribuição de horário de trabalho em Regime de Horário Flexível, que nos mereceu a melhor atenção e análise.

Em sede de resposta à solicitação efetuada ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º n.º 1 do Código do Trabalho, comunica-se a V. Exa., nos termos do disposto no artigo 57.º n.º 4 do mesmo Diploma Legal o indeferimento do pedido formulado relativamente ao horário solicitado, com início a partir das 8h30m e a terminar até às 17h15m de 2.ª feira a 6.ª feira, porquanto o mesmo no respeita a execução de 8 (oito) horas de trabalho diário contratualizados, na medida em que goza obrigatoriamente do intervalo de 1 hora para almoço — dentro do período informado.

A acrescer ao facto de o pedido apresentado consubstanciar uma redução do horário de trabalho, no que não pode esta sociedade conceder, tal colide com as exigências imperiosas do bom funcionamento da (...), designadamente ao nível do escalamento, horários dos serviços prestados, e o seu bom cumprimento, designadamente os executados por V. Exa., que pressupõem a sua prestação de trabalho diário a tempo integral.

Acresce ainda que, estando V. Exa. afeta ao serviço de transporte entre o ... e o ... do ..., onde inicia e termina diariamente a sua prestação laboral e considerando a localização geográfica e horário de funcionamento da instituição/creche informada, que resulta igualmente do pedido de atribuição de horário de serviço anterior, balizado entre as 9h00m e as 18h00m, apresentado em 3 de setembro de 2021, que a (...) aceitou e está em vigor, se verifica a manutenção dos respetivos pressupostos na comunicação ora sob resposta.

O serviço em que desempenha a sua atividade (...) será hoje dia 20 de janeiro de 2023 alvo do processo de reestruturação resultante de novas orientações que o Cliente nos irá apresentar, pelo que só depois estaremos em condições de analisar eventuais graus de liberdade que decorrem da reorganização dos horários de trabalho correspondentes.

*Sem prejuízo do exposto e atenta a solicitação de V. Exa., propõe-lhe a (...) a alteração do horário de trabalho de V. Exa., por forma a que o mesmo tenha o seu início às 8h30m de segunda a sexta-feira, nos termos solicitados e o seu fim às 17h30m, pelo que se convida V. Exa. à sua aceitação.
(...)”.*

1.4. A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

“ (...)

Ex.mos. Senhores,

No seguimento da comunicação supra e para os devidos efeitos e esclarecimento de facto, dizer o seguinte:

Relativamente aos aspetos legais, abduco de momento prenunciar-me, porquanto esses aspetos ficarão para quem de direito.

No que diz respeito ao pedido propriamente dito e na minha opinião, estou simplesmente a comunicar uma alteração na minha disponibilidade de horário, apenas pelo facto dos horários

que me atribuem de 2.^a feira a 6.^a feira, me estarem a causar grande transtorno psicológico e financeiro.

Efetivamente, as razões que me levam a solicitar a referida alteração no horário de início e fim, prendem-se com situações relacionadas com a minha mobilidade, antes e depois de entrar ao serviço, em função da entrega da minha filha só a partir das 8h00m e recolher até às 18h30m na respetiva creche, que naturalmente fica prejudicada ou facilitada em função do local de entrada e saída do serviço que me atribuem.

Entretanto e como vossas excelências bem sabem, perante a necessidade em articular a minha vida pessoal com a profissional, efetuei o pedido referido por vossas excelências, em setembro de 2021, o qual vinha a ser respeitado e cumprido, tendo efetuado vários serviços compatíveis com a minha necessidade específica de conciliação.

No entanto a partir do mês de Novembro alteraram-me a tipologia do serviço, fixando-me num só serviço específico, em claro prejuízo pessoal e profissional, quando muito bem sabem, que quando fui admitida para trabalhar na (...), não foi para realizar serviço em exclusivo entre o ... e o ... do ...

*Dito isto, naturalmente que se a empresa estiver na disponibilidade em me colocar em regime de rotatividade de serviços, e com muito esforço meu, também estou na disponibilidade em colaborar com a empresa, aceitando a alteração do horário por vós proposta, desde que os serviços de escalamento da empresa me atribuam de forma rotativa, os serviços n.º 6, 14 ou 16. Sem mais de momento, desde já grata por toda a atenção dispensada.
(...)"*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

"(...) d) 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 (...)"

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os

Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.3. 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.

2.4. 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”.

2.5. 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.

2.6. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

2.7. 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”.

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.9. Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “*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.*”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “*A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*”.

2.11. 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; (…)”.

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o

trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.13. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.14. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, 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.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “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”.

2.19. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho 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/serviço.

2.21. Tem sido entendimento maioritário 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 diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

¹ 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.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.23. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.24. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.25. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do

Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. No seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora indica que lhe seja elaborado um horário compreendido entre as 8h30 e as 17h15, a fim de prestar assistência à sua filha nascida em 23.07.2020, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação. Por sua vez, a entidade empregadora apresenta intenção de recusa, alegando, por um lado, que o pedido da trabalhadora configura uma efectiva redução do horário de trabalho e, por outro, na existência de exigências imperiosas do funcionamento do seu serviço.

2.28. Ora, analisado o pedido da trabalhadora, verifica-se que a amplitude horária apresentada (8h30-17h15) não lhe permite cumprir com o período normal de trabalho diário e semanal a que está obrigada, com respeito pelo intervalo de descanso praticado na empresa, que é de 1 hora.

2.29. Na verdade, a amplitude horária indicada pela trabalhadora, apenas permite cumprir 7h e 45 minutos de trabalho diário, em cinco dias por semana, o que equivale a 38h e 45 minutos semanais. Assim, o pedido formulado pela trabalhadora consubstancia uma efetiva redução da carga horária semanal de 40 horas para 38h45 minutos, pelo que somos de concluir que o pedido apresentado não preenche os requisitos constantes daquele regime, mormente o disposto no n.º 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, na medida em que equivale a um horário inferior ao período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, a que a trabalhadora se encontra vinculada.

2.30. De facto, para que fosse possível à trabalhadora cumprir com o período normal de trabalho, dentro da amplitude horária apresentada, era imprescindível que tivesse requerido, ao abrigo da alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, uma redução do intervalo de descanso de 1 hora para 45 minutos ou menos, o que não fez.

2.31. Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação deste facto.

2.32. Face ao exposto, a trabalhadora poderá, caso assim o pretenda, apresentar um novo pedido

de trabalho em regime de horário flexível, cumprindo para o efeito o disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, mormente respeitar o período normal de trabalho diário e semanal.

2.33. Saliente-se ainda 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.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

3.3. Sem prejuízo de acordo entre as partes, pode a trabalhadora, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, cumprindo com o período normal de trabalho e tendo em consideração os tempos de organização do trabalho do estabelecimento onde exerce funções.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 01 DE MARÇO DE 2023, COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CGTP –

**CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES e UGT – UNIÃO GERAL
DE TRABALHADORES**