

PARECER N.º 133/CITE/2016

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 431 – FH/2016

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 08.03.2016, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira a exercer funções no serviço de ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

“ASSUNTO: Apreciação de pedido de horário flexível, ... – Enfermeira

Vimos pelo presente remeter a V. Exas, para conhecimento, o processo relativo ao pedido de horário flexível formulado pela trabalhadora supra referida.”

1.1.1. Em 2/02/2016 a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme resumidamente se transcreve:

“Nome ..., n.º mecanográfico, ... categoria Enfermeira, Serviço ..., vem requerer, nos termos do art. 57º do Código de Trabalho,

Horário flexível, ao abrigo do art. 56.º do CT

(...)

Pelo prazo de 1 anos / meses, com os seguintes termos e fundamentos:

- O horário flexível deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário, das 9h.00 às 12h30*
- b) Indicar os períodos para início: às 08h00 e termo: às 16h00 do trabalho normal diário; Horário Fixo*
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas: das ___h___ às ___h___*

Mais declaro que o menor (nome) ... vive comigo em comunhão de mesa e habitação.

X (aplicável só nos casos de requerimento de tempo parcial)

(...)

..., data 01/02/16

Assinatura ...”

1.1.2. Da resposta remetida à trabalhadora em 19.02.2016 e por esta recebida em 22.02.2016, consta o seguinte:

“ASSUNTO: Pedido de Horário Flexível.

Na sequência do pedido de horário flexível apresentado por V. Exa cumpre informar que o mesmo foi autorizado por deliberação do Conselho de Administração de 16 / 02 / 2016, considerando os

condicionalismos do serviço, deverá o Exmº Enfº Chefe rever todos os horários flexíveis aprovados, de modo a que todos os enfermeiros possam usufruir dos mesmos direitos em igualdade de circunstância, sem comprometer o regular funcionamento do serviço e a segurança dos doentes.

Mais se informa que o mesmo produz efeitos a 01/03/2016.

Com os melhores cumprimentos.”

“Informação

De: Serviço de Assiduidade

Para: Diretora de Serviço dos Recursos Humanos

Assunto: Horário flexível — ...

A Enfermeira, em regime de CIT s/termo, colocada no serviço de ... solicita horário flexível por ter um filho(a) nascido em 07/10/2015.

Nos termos do artº. 56 da Lei 7/2009 de 12/02:

“1 — O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2 — Entende -se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

3- O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

4- O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

5- Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.”

Caso se pretenda indeferir o solicitado, nos termos do art. 57º do Código do Trabalho, o indeferimento só pode ter por fundamento as exigências imperiosas do funcionamento do ..., considerando as necessidades conjuntamente — ou seja, não apenas as necessidades do serviço onde a trabalhadora está inserida mas as de todo o ..., ponderando a possibilidade de transferi-la de serviço para cumprimento do horário solicitado, se for caso disso.

PROCEDIMENTO EM CASO DE RECUSA:

- *No prazo de 20 dias a contar da data do requerimento, deveremos notificar a trabalhadora da intenção de recusa, com os respetivos fundamentos.*
- *No prazo de 5 dias, a trabalhadora deverá pronunciar-se.*
- *Nos 5 dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, deverá o processo ser remetido à Entidade com competência para decidir.*
- *A entidade terá que notificar o ... no prazo de 30 dias, sendo que, caso não notifique, considera-se que a Entidade concorda com a intenção de recusa.*
- *Estes procedimentos terão que ser seguidos, sob pena de se considerar aceite o pedido formulado pela trabalhadora, os exatos termos por si expressos.*

Nos termos do disposto no art. 57º nº 5 do CT, o não cumprimento dos procedimentos referidos e dos prazos mencionados, implica que o Centro Hospitalar aceite o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos.

Mais se informa que não tem acumulação de funções.

De acordo com o estipulado no artº. 57 o pedido produz efeitos a 01/03/2016.

Dado que o Superior hierárquico informa que o serviço poderá ser afetado no seu normal funcionamento, remete-se para decisão.

A ...

...

1.1.3. Consta da Informação n.º ..., de 11.02.2016, despacho manuscrito da Diretora do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, que se transcreve:

“Considerando a informação do serviço, poderá o horário ser autorizado, no entanto a reformular nos termos do n.º 3 do art.º 56.º da Lei 7/2009. À consideração Superior

Diretora do Serviço de Gestão de Recursos Humanos

12.02.2016”.

1.1.4. Constam, no pedido formulado pela trabalhadora, três despachos manuscritos do Enfermeiro Chefe, do Enfermeiro Diretor e do Conselho de Administração, que se transcrevem:

“Informação do Serviço

O Serviço só pode conceder o horário das 9h às 15h, com uma hora no início e uma hora no fim do turno. Também não é possível efetuar um horário só manhãs sem colocar turnos nos dias de fim de semana. A equipa é pequena e está outro elemento em amamentação. Mesmo nestas condições o Serviço poderá ser afetado no seu normal funcionamento nos períodos em que ficam menos elementos das 8h às 9h e das 15h às 16 horas.

...

Serviço de ...

Enfº Chefe

11/02/2016”

“Ao Exmo CA

Considerando o elevado nº de pedidos de horário flexível e a inexistência de outros serviços que comportem mais horários flexíveis, é de autorizar o horário flexível considerando os condicionalismos apresentados pelo Sr. Enfº Chefe.

Nesta conformidade deverá o Sr. Enfº Chefe rever todos os horários flexíveis aprovados de modo a que todos os enfermeiros possam usufruir dos mesmos direitos em igualdade de circunstâncias, sem comprometer o regular funcionamento do serviço e a segurança dos doentes.

Deverá o procº ser remetido para a CITE

16.02.2016

Enfermeiro Diretor”

“Concorda-se com o Parecer do Sr. Enfº Diretor.

Proceda-se em conformidade.

16.02.2016

O Conselho de Administração do ...”

1.1.5. Não consta do processo a apreciação da trabalhadora à resposta da

entidade empregadora nem indicação, por esta última, que a trabalhadora tenha apresentado a referida apreciação no prazo legal estipulado para o efeito.

- 1.2. Foram juntos ao processo cópia de cartão de cidadão de filho menor e comprovativo de envio e receção de documentos.

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 dispondo, 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.

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

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, mãe de filho menor de 12 anos de idade que consigo vive em comunhão de mesa e habitação solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível com início às 8.00h e termo às 16.00h, pelo prazo de 1 ano. Refere, ainda, a trabalhadora o horário fixo, no mesmo período de tempo.
- 2.10.** Em resposta ao solicitado a entidade empregadora veio comunicar a autorização do pedido de horário flexível *“considerando os condicionalismos do serviço, deverá o Exmº Enfº Chefe rever todos os horários flexíveis aprovados, de modo a que todos os enfermeiros possam usufruir dos mesmos direitos em igualdade de circunstância, sem comprometer o regular funcionamento do serviço e a segurança dos doentes.”*.
- 2.11.** Analisando os documentos que compõem o processo, designadamente os despachos exarados no pedido formulado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, afere-se que a concessão da prestação de trabalho no regime de horário flexível foi enquadrada em diversos condicionalismos, designadamente:
- *“O Serviço só pode conceder o horário das 9h às 15h, com uma hora no início e uma hora no fim do turno.”;*
 - *“Também não é possível efetuar um horário só manhãs sem colocar turnos nos dias de fim de semana.”;*
 - *“A equipa é pequena e está outro elemento em amamentação.”;*
 - *“Mesmo nestas condições o Serviço poderá ser afetado no seu normal funcionamento nos períodos em que ficam menos elementos das 8h às 9h e das 15h às 16 horas.”;*
 - *“Considerando o elevado nº de pedidos de horário flexível e a inexistência de outros serviços que comportem mais horários flexíveis, é de autorizar o horário flexível considerando os condicionalismos apresentados pelo Sr. Enfº Chefe.”;*

- “Nesta conformidade deverá o Sr. *Enf*^o Chefe rever todos os horários flexíveis aprovados de modo a que todos os enfermeiros possam usufruir dos mesmos direitos em igualdade de circunstâncias, sem comprometer o regular funcionamento do serviço e a segurança dos doentes.”;

-“Deverá o *proc.*^o ser remetido para a CITE”.

2.12. Neste sentido, e embora a entidade empregadora tenha remetido o processo agora em análise “*para conhecimento*”, impõe-se o seu enquadramento na alínea c) artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, ou seja, que prevê a emissão de parecer prévio à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado por trabalhadora com filho menor de 12 anos de idade, dando cumprimento ao previsto no n.º 2 do artigo 108.º do Código do Procedimento Administrativo, de modo a evitar que a entidade empregadora sofra prejuízos por virtude de simples irregularidade ou de mera imperfeição na formulação do seu pedido, o que poderia ocorrer por preterição do prazo previsto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.13. Assim, e decorrendo dos elementos do processo a não aceitação do pedido, tal como formulado pela trabalhadora, desconhecendo-se se houve acordo relativo aos condicionalismos indicados, importa analisar a fundamentação apresentada.

2.14. Ora, em rigor a entidade empregadora não concretizou a realidade existente no serviço de ..., designadamente, a indicação do motivo para só poder conceder o horário das 9.00h às 15.00h, e nesse caso, ser necessária a prestação de trabalho aos fins de semana; ou, quantos elementos compõem a equipa de enfermagem do serviço de ... e em

que medida o serviço fica afetado no seu normal funcionamento entre as 8.00h e as 9.00h e entre as 15.00h e as 16.00h.

- 2.15.** No caso em análise, e em virtude da insuficiente concretização dos condicionalismos que obstam à aceitação do pedido, tal como formulado, outra conclusão não poderá ser alcançada senão a de reconhecer o direito da trabalhadora ao exercício da atividade profissional em regime de horário flexível, nos termos por si indicados.
- 2.16.** No entanto, esclareça-se que é doutrina unânime 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 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 normal 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

2.17. E que, 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.

2.18. Sempre que se justifique e seja devidamente fundamentado, através da indicação de reais limitações do serviço, 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 produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, distribua equitativamente por aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do serviço ao qual estão afetos.⁴

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 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, que contribuiu para a clarificação das realidades complexas que podem coexistir numa mesma entidade empregadora, e a esse propósito esclareceu o seguinte, no que respeita a eventual existência de colisão de direitos quando duas ou várias trabalhadoras apresentam necessidades decorrentes da sua condição de mães: “*Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do*

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 alegados motivos imperiosos que justifiquem 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 30 DE MARÇO DE 2016, COM A DECLARAÇÃO DE VOTO DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.

Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário.»

“Aprovar, mas considerar que no caso em apreço não deve ser incluído o conteúdo do ponto 2.18., porquanto não se afigura necessário face ao caso vertente podendo gerar confusão nos destinatários e determinar que o direito especial ao horário flexível previsto no Código do Trabalho seja objeto de efetivo constrangimento na sua aplicação.”