

PARECER N.º 36/CITE/2017

Assunto: Parecer prévio à intenção de 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 2241 – FH/2016

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 30/12/2016, do ..., o pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de enfermeira, a exercer funções no serviço de Ortopedia/Oftalmologia/ORL, conforme se transcreve:

“(...) Nos termos do n.º 5 do art.º 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12/02, junto enviamos o processo mencionado em epígrafe, para apreciação de V. Exa., anexando para efeito:

- a) Fotocópia do requerimento aqui recebido a 17/11/2016;*
- b) Fotocópia da Informação do Sr. Enf.ª Chefe do Serviço de Ortopedia;*
- c) Fotocópia da Nota Informativa n.º ... de 21/11/2016, na qual consta despacho exarado do Conselho de Administração a 30/11/2016;*
- c) Fotocópia do n/ ofício n.º ... de 6/12/2016;*
- d) Fotocópia da resposta da requerente, rececionada a 7/12/2016.*

Mais se informa, que caso o parecer prévio seja desfavorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora, o Conselho de Administração tomou a decisão de indeferimento, com base nos fundamentos apresentados pelo

Enfermeiro Chefe do Serviço, uma vez que a atribuição, irá comprometer a prestação de cuidados aos utentes e o eventual incumprimento das escalas/turnos.

No entanto é também entendimento deste Conselho de Administração garantir o cumprimento de todas as normas legais no que concerne à atribuição do Horário Flexível ao abrigo da Lei da Parentalidade, pelo que os horários serão atribuídos em regime de rotatividade, garantindo assim que todos os trabalhadores que se encontram abrangidos por esta norma, possam usufruir do horário.

Com os melhores cumprimentos,

O Vogal Executivo do Conselho de Administração

(...) ”.

- 1.2.** Por requerimento datado de 16/11/2016, recebido pela entidade empregadora em 17/11/2016, conforme carimbo de receção neste pedido, a identificada trabalhadora solicitou a prorrogação do horário flexível ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º, ambos do Código do Trabalho, como se reproduz:

“(...) Ao Conselho de Administração do ...

Assunto: Pedido de horário flexível ao abrigo do artigo 56.º do Código de Trabalho.

Eu, ..., com o cartão de cidadão (...) mecanográfico (...) a desempenhar funções no serviço de Ortopedia/Oftalmologia/ORL, com o horário de 40 horas semanais, venho desta forma solicitar o horário flexível, ao abrigo do Artigo 56.º do Código do Trabalho, nomeadamente das 8h às 16h30m, de segunda a sexta feira, pelo facto de ter dois filhos menores de 12 anos, atualmente um com 4 anos e outro com 1 ano, com quem vivo em comunhão de mesa e habitação.

A necessidade surgiu neste momento, pela pouca flexibilidade que o serviço apresenta e o facto de ter sido submetida a uma intervenção cirúrgica à coluna, por forma a poder apoiar os meus filhos nesta 1.ª infância.

Pretendo que se inicie dentro de 30 dias e até que os meus filhos completem a idade de 12 anos.

..., 16 de novembro de 2016 (...)”.

- 1.3.** Após despachos de reencaminhamento e pareceres da hierarquia relativamente ao pedido da trabalhadora, exarados na acima referida Nota Informativa, a entidade empregadora deliberou indeferir o pedido daquela com base na informação do Sr. Enfermeiro Chefe do Serviço da trabalhadora, de 29/11/2016, como segue:

“(...) Assunto: Informação relativa ao solicitado pela Enfermeira ... com o n.º de entrada ... de 21-11-2016

Em resposta ao requerido pela Enfermeira ..., e relativo ao pedido de horário flexível, informo o seguinte:

1 – A Unidade de Cuidados de Ortopedia do ... tem, à data, a exercer funções como profissionais de Enfermagem 35 Enfermeiros, sendo um Enfermeiro Chefe e dos restantes, sete (7) encontram-se de licença parental com horário flexível com laboração das 8-16.30h de segunda a sexta-feira, o que implica ausência aos Sábados e Domingos

2 – Presentemente, do total deste 35 elementos, e a acrescentar a estas limitações pela flexibilidade, há Ausências Médicas prolongadas, horários por limite de idade (não cumpridos por falta de elementos) e horários de amamentação e aleitação, e indicações do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho para laboração de enfermeiros em turnos no período das 8-16.30h e com restrições de ordem física pelo que só 22 Enfermeiros se encontram em funções na prestação efetiva de cuidados, sendo que em períodos de férias, que se diluem quase por todo o ano, este número seja ainda agravado, acrescentando ainda o absentismo regular por Ausências Médicas não previstas e por vezes prolongadas.

3 – Esta Unidade de Cuidados tem 47 camas disponíveis, estando regularmente e quando possível, onde não se inclui períodos de férias pela redução de número de profissionais disponíveis, 9 enfermeiros no turno da M (1 destes elementos em funções específicas de enfermagem

de Reabilitação), 4 enfermeiros no turno da T e 3 Enfermeiros no turno da N, sendo que pelas dificuldades atuais na laboração dos horários, aos sábados e domingos há a redução de um elemento no turno das 8-16.30h, o que impede a realização de atividades específicas de Enfermagem de Reabilitação

Os postos de trabalho disponíveis e os horários praticados, implicam que estes sejam efetuados, por forma a abranger as 24h de 2.ª a Domingo, sendo a sobrecarga dos horários noturnos e ao fim de semana, um exclusivo dos 22 elementos que não têm limitações nem solicitaram qualquer outra forma de horário, com diversas implicações, colaterais, de índole relacional e social, onde o caráter de igualdade de funções e laboração, é inatingível.

4 – Pelo exposto e uma vez que o trabalho por turnos, nas 24h e nos 7 dias da semana, não me parece compatível com esta tipologia de horário, e não só pelo número de elementos na globalidade, a Unidade de Cuidados de Ortopedia, a exemplo de informações anteriores, não poderá proporcionar as condições de horário pretendidas pela Enf.ª ..., como sejam o exercer de funções no horário das 8h às 16.30 h e unicamente nos dias úteis da semana.

5 – Fundamentando o número anterior, é de referir, e não só eticamente, que, pelo facto dos horários praticados abrangerem as 24 horas na totalidade dos dias do ano civil, alterações de horário desta forma, ou seja ausência de laboração em horários incómodos e não só a flexibilidade do cumprimento das horas semanais nas 24 horas, sujeitarão sempre os outros profissionais a sobrecarga e quase exclusividade laboral nestes horários, pelo que a rotatividade entre os que usufruem da concessão de horário flexível, deveria ser considerada, uma vez que a pluralidade de elementos com restrições de horário, ou seja, o universo presente e o objetivamente previsível, pelos elementos disponíveis, entenda-se idade dos profissionais de enfermagem, com esta tipologia de horário, a que há a acrescentar todos os outros com as mais diversas restrições laborais, clínicas e de idade, potenciará assim, dificuldades e mesmo

impedimentos à execução dos horários futuros.

(...)”.

- 1.4.** A trabalhadora, notificada no referido dia 06.12.2016, conforme fotocópia de protocolo da entidade empregadora junto ao processo, apresentou apreciação, de 07.12.2016, que se transcreve:

“(...) Ao Conselho de Administração do ...

Eu, ..., com o cartão de cidadão (...) n.º mecanográfico (...) a desempenhar funções no serviço de Ortopedia/Oftalmologia/ORL, com horário de trabalho de 40 horas semanais, tendo em conta o indeferimento da solicitação de horário flexível, venho por este meio, reiterar a pretensão anteriormente requerida, ao abrigo do Artigo 56.º do Código do Trabalho.

O mesmo fundamenta-se nos motivos anteriormente citados, o facto de ter dois filhos menores de 12 anos, atualmente um com 6 anos e outro com 8 meses de idade, com quem vivo em comunhão de mesa e habitação, situação contemplada no referido artigo. Acrescendo ainda a situação clínica – status pós cirurgia, em fevereiro de 2016, (excisão de hérnia da coluna L5-S1) com conseqüente limitação aos esforços físicos.

Assim, como requerido anteriormente, solicito o horário das 8h às 16h30m, nos dias úteis da semana o qual pretendo que se inicie dentro de 30 dias e até que os meus filhos completem a idade de 12 anos.

..., 07 de dezembro de 2016

Atenciosamente, aguardo melhor deferimento

(...)”.

- 1.5.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

“(...) c) 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 (...)”.

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 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 (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em*

matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.

2.2.1. A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas *“(...) no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)”*.

2.3. Neste contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os Princípios fundamentais do Estado como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe *“Tarefas fundamentais do Estado”*:

“(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;

(...) d) Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;

(...) h) Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)”.

2.3.1. Seguidamente, na Parte I da CRP Direitos e deveres fundamentais, Título I Princípios gerais, o artigo 13.º sob a epígrafe *“Princípio da igualdade”* estabelece que:

“(...) 1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.

2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou

ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)”.

2.3.2. No âmbito da atividade laboral, no Título III Direitos e deveres económicos, sociais e culturais, Capítulo I Direitos e deveres económicos, o artigo 59.º da CRP sob a epígrafe *“Direitos dos trabalhadores”* recomenda:

“(...) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

a) (...);

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;

c) (...)”

2.3.3. E prossegue, no Capítulo II Direitos e deveres sociais, o artigo 67.º sob a epígrafe *“Família”*:

“(...) 1 - A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)” e, o artigo 68.º sob a epígrafe *“Paternidade e maternidade”*

“(...) 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. (...)”.

2.4. Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III Igualdade e não discriminação, Divisão I Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação, no artigo 25.º sob a epígrafe *“Proibição de discriminação”*:

“(…) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (…). (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (…).

2.4.1. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.º a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe “Parentalidade”, integrada na Divisão III Igualdade e não discriminação em função do sexo, da Subsecção III Igualdade e não discriminação da Secção II Sujeitos do Capítulo I Disposições gerais, do Título II Contrato de trabalho:

“(…) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (…)”

2.4.2. No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe “Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, disciplina:

(…) n.º 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”.

n.º 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”.

n.º 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”.

n.º 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”.

2.4.3. Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível” dispõe:

“(…) n.º 1 – O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

ii (...)

iii (...)

2 – O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3 – No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 – No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 – Nos cinco dias subseqüentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela

entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 – Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...).”

2.4.4. Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII Direitos, deveres e garantias das partes, Subsecção I Disposições gerais, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “Deveres do empregador” que:

“(…) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

2.4.5. E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III Horário de trabalho, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

“(…) a) (…);

b) *Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (…);”.*

2.5. De acordo com o acima reproduzido artigo 56º, o horário flexível consiste no direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

2.5.1. 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.

2.6. Porque a entidade empregadora refere a existência de pelo menos 7 trabalhadores/as “(…) com horário flexível com laboração das 8-16.30h de segunda a sexta-feira (…)” importará referir que de acordo com o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º

123/09.0TTVNG.P2, em www.dgsi.pt, o qual clarificou o seguinte: “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 (atual artigo 56.º) do Código do 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”.

2.7. Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar em primeiro lugar que esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e das trabalhadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares pelas entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o empregador cumprir os prazos previstos naqueles normativos, recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.8. Nestas circunstâncias, tendo em conta o pedido e apreciação da trabalhadora pontos 1.2 e 1.4 do presente parecer, os argumentos aduzidos pela entidade empregadora ponto 1.3. bem como o referido no ponto 2.6, apesar de a entidade empregadora apresentar algumas razões

que poderiam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, afigura-se-nos como não demonstrado suficiente, objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, tal como determina o artigo 57.º do CT, nem concreta e adequadamente explicados os períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis.

- 2.9.** Convirá ainda sublinhar-se, como a CITE tem entendido, que o facto de poderem existir determinados horários, como os referidos horários flexíveis, não significa que outros requeridos, por razões semelhantes, tenham que ser indeferidos, uma vez que não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível, desses horários.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Na sequência do exposto, a CITE delibera:

3.1.1. Emitir parecer desfavorável à intenção de recusa do pedido de horário flexível formulado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., com a categoria profissional de enfermeira, a exercer funções no serviço de Ortopedia/Oftalmologia/ORL, do ...

3.1.2. A entidade empregadora 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 dos/as trabalhadores/as, deve ter em conta 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 do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE JANEIRO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), 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 termo do período normal de trabalho diário.

No entanto, entende a CTP, que o trabalhador apenas poderá exercer esse direito dentro de certos limites diários do seu período normal de trabalho 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 já 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.”

E A REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES (CGTP) APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO:



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

“A CGTP vota a favor do parecer no entanto considera que o conteúdo do ponto 2.9 deve terminar em “indeferidos” porquanto todo o restante só causará confusão nos destinatários.”