

## **PARECER N.º 22/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 16 – FH/2016

### **I – OBJETO**

- 1.1.** A CITE recebeu em 5.01.2016, do Presidente do Conselho de Administração 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 se transcreve:

*“Pedido de horário flexível*

*...*

*Para os devidos efeitos, junto se remete a V.<sup>a</sup> Ex.<sup>a</sup> o pedido de horário flexível ao abrigo do art.º 56.º do Código do Trabalho da funcionária deste ... — ..., com a deliberação do Conselho de Administração.”*

- 1.1.1.** Em 20.11.2015 a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“Assunto: Solicitação de autorização de trabalho em horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*

*Eu, ... (...), a exercer funções como enfermeira no serviço de ... desta instituição, na unidade de ..., (...), venho, ao abrigo do art. 56.º do Código Geral do Trabalho, por este meio solicitar a alteração do meu horário de trabalho para horário fixo com isenção de trabalho noturno.*

*Na base do meu pedido estão alterações dramáticas sofridas na minha estrutura familiar ocorridas este ano. Em janeiro passado foi diagnosticada uma neoplasia hepática ao meu marido que, por inviabilidade de qualquer tratamento, veio a falecer no dia 22 de junho.*

*Tenho uma filha de 4 anos pela qual sou agora a única responsável. Devo referir que para além do apoio dado pelo colégio da minha filha, tenho apenas o apoio dos meus pais, mas devido ao facto de viverem a 50km de distância esse apoio torna-se relativo.*

*A minha atividade profissional é parte importante na minha estabilidade dado que, apesar das atuais dificuldades vividas na profissão, é uma atividade que desenvolvo há cerca de 19 anos com total dedicação e realização pessoal.*

*Até à data tenho vindo a trabalhar com enorme esforço logístico para tentar compatibilizar os meus horários com a atenção que a minha filha necessita. É uma criança feliz mas que agora sente a ausência do pai e espelha essa ausência nas ausências da mãe. É meu dever conferir-lhe a estabilidade que necessita para minimizar a sua perda. Não posso continuar a sujeita-la a diferentes casas, consoante a disponibilidade das pessoas que comigo colaboram.*

*Peço-lhe que considere o meu pedido, proporcionando-me a estabilidade que necessito para poder realizar a minha atividade profissional de forma plena, sem a constante preocupação do custo psicológico que possa estar a imputar à minha filha.”*

**1.1.2.** Em 30.11.2015, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora o seguinte:

*“Comentário:*

*Tomei conhecimento.*

*Uma vez que o requerido não se apresenta devidamente instruído, ficando prejudicada qualquer decisão por parte do Conselho de Administração, solicita-se à requerente, para no prazo de dez (10) dias apresentar informação complementar designadamente:*

- Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;*
- Proposta de horário ajustado às necessidades.*

*Ao SRH, para os devidos efeitos”*

**1.1.3.** Do processo consta a Informação N.º .../.../2015, de 20.11.2015 que se transcreve:

*“Assunto: Pedido de horário flexível*

*Destinatário: Enfermeira Diretora (...)*

*...*

*Enfermeira — n.º ...*

- Nos termos do n.º 1 do art.º 56 da Lei 7/2009 de 12.09, 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.*
- Nos termos do n.º 2 do mesmo artigo, 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.*
- Para além do disposto no n.º 4, o regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador, conforme dispõe no n.º 3 do art.º 56.º da referida Lei 7/2009 de 12.09.*
- O requerimento tem de cumprir os requisitos determinados nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 do art.º 57.º da Lei 7/2009 de 12.09, em que o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com antecedência de 30 dias.*
- A requerente não menciona o período de tempo que pretende a flexibilidade.*

- *Conforme dispõe no n.º 2 do art.º 57 da Lei 7/2009 de 12.09, o empregador pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.*
- *Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos, de acordo com as alíneas a), b) e c) do n.º 8 do mesmo artigo da referida Lei, nomeadamente:*
  - 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 da entidade competente para apreciação;*
  - c) *Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente.*
- *Nos termos do n.º 2 do art.º 221.º da Lei n.º 7/2009 de 12.02, os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.*
- *O responsável do serviço não emitiu qualquer parecer sobre o requerimento.*
- *A requerente não apresenta proposta de horário.*
- *À consideração superior.”*

**1.1.4.** Em 7.12.2015, a trabalhadora veio completar o seu pedido, conforme se transcreve:

*“Assunto: Solicitação de autorização de trabalho em horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares — Informação complementar  
..., (...), a exercer funções como enfermeira no serviço de ... desta instituição, na unidade de ..., (...).  
Venho, conforme solicitado, no seguimento do requerimento anterior, aditar a informação considerada em falta.*

*O prazo previsto para a aplicação do horário solicitado será o máximo permitido pela lei, uma vez que, conforme o exposto anteriormente, sou o único convivente significativo da minha filha.*

*O horário que pretendo será diurno, preferencialmente em dias úteis, dado que o apoio familiar que disponho para os dias em que não existe colégio se encontra a 50km de distância.*

*Junto anexo a proposta de horário.”*

*“Manhã Entrada 8.00/Saída 15.00*

*Com eventual necessidade de fazer alguma tarde para complementar a carga horária.”*

- 1.1.5.** Em 30.12.2015, a entidade empregadora comunica a decisão do Conselho de Administração:

*“Conselho de Administração*

*Ata n.º 51/2015, de 23/12/2015*

*Indeferido nos termos da informação*

*(...)”.*

- 1.1.6.** Do processo consta um e-mail dirigido à Administração, datado de 20.12.2015, que se transcreve:

*“Enviado: domingo, 20 de dezembro de 2015 01:18*

*Para: Administração*

*Assunto: Pedido de horário flexível, Enf ... -> Ler Documento*

*Ler Documento*

*O ... informa que tem a ação “Ler Documento” para efetuar.*

*Título do documento: “Pedido de horário flexível, Enf ...”*

*Informação do documento: “+info”*

*Comentários:*

*...: A requerente, exerce funções no Serviço de ..., em regime de CTFP TI.*

*Ao abrigo do artigo 56.º da Lei 7/2009, de 12 de setembro, solicitou “horário fixo com isenção de trabalho noturno”.*

*Uma vez que o requerimento não se apresentava devidamente instruído, solicitou-se informação complementar à requerente nomeadamente:*

- prazo previsto para a aplicação do horário solicitado;*
- proposta de horário face às necessidades.*

*Após a profissional ter entregue o aditamento continuando a solicitar um horário “diurno preferencialmente em dias úteis”, foi requerido parecer ao Senhor Enfermeiro Chefe do Serviço de ..., que referiu:*

*“Informa-se que presentemente o serviço não tem disponibilidade de satisfazer a sua pretensão face à carência de recursos humanos como é do conhecimento da Srª Enfermeira Diretora.*

*Sempre que possível, o número de noites tem-lhe sido reduzidas e assim continuará a ser feito.”*

*Face ao descrito, sou de opinião que é de indeferir o pedido, indeferimento esse fundamentado no incumprimento dos requisitos impostos pelo artigo 56.º, n.º 3 e 4 do Código do Trabalho e no parecer do Senhor Enfermeiro Chefe.*

*Ao CA, para deliberação.”*

- 1.1.7.** Em 4.01.2016, a trabalhadora apresentou a sua apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“Eu, ..., enfermeira (...) a exercer funções no serviço de ..., venho por este meio reiterar o pedido de alteração de horário por mim efetuado anteriormente.*

*O indeferimento do meu pedido baseou-se na inadequabilidade do pedido e na disponibilidade do Sr. Enfermeiro Chefe em facilitar as trocas e redução do número de noites sempre que possível.*

*Venho dar-lhe conhecimento de que o que pretendo, independentemente da formalidade burocrática do pedido, é simplesmente fazer manhãs, de segunda a*

*sexta-feira, com uma ou outra tarde para completar as 40h semanais, das 8 às 15 horas.*

*Quero também salientar que a disponibilidade do Sr. Enfermeiro Chefe é efetiva mas limitada, uma vez que existe um défice de recursos humanos no serviço e outros condicionalismos da equipa que faz com que seja impossível fazer um horário com poucas noites, aumentando a dificuldade em efetuar trocas dos turnos noturnos por turnos diurnos. Estas trocas implicam ficar com um horário de manhã/tarde que, juntando às manhãs/tardes já existentes no horário, torna impossível o ato de cuidar da minha filha, pois sair às 21.30h, ir busca-la à casa de alguém às 22h, (que entretanto teve que lhe fazer o jantar e dar banho), chegar a casa e fazer com que adormeça serão cerca de 23 ou 23.30h. Para vir fazer manhã no dia seguinte tenho que acordar a minha filha pelas 6.15h para que possa estar no colégio pelas 7.30h e eu possa estar ao serviço pelas 8h. Isto será apenas um exemplo do meu dia a dia com o horário rotativo, mas mais importante é a falta de estabilidade no dia a dia de uma criança de 4 anos que precisa de rotinas para o seu bom desenvolvimento.*

*Devo ressaltar que, embora não pretenda sair do meu serviço atual, não me oponho a mudar para qualquer outro que me possa proporcionar o tipo de horário que preciso para poder viver sem depender da ajuda de terceiros e da constante mobilização da minha filha pelas diferentes casas das pessoas que comigo colaboram.*

*Agradecendo desde já a atenção dispensada peço deferimento,”*

## **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.** Recentemente 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.<sup>1</sup>
- 2.6.** Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- O horário flexível, que é elaborado pelo empregador, deve:
- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
  - b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
  - c) 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.

---

<sup>1</sup> Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

- 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 trabalhadores 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 filha menor com 4 anos de idade, apresentou um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, que veio a completar posteriormente indicando o período diurno “*preferencialmente em dias úteis*”, manhãs 8.00/15.00 “*com eventual necessidade de fazer alguma tarde para complementar a carga horária*”, pelo prazo “*máximo permitido pela lei*”.
- 2.10. Após ter recebido, em 7.12.2015, a informação complementar ao pedido da trabalhadora, a entidade empregadora comunicou, em 30.12.2015 a sua intenção de recusar tal pedido alegando, sucintamente, “*incumprimento dos requisitos impostos pelo artigo 56.º, n.º 3 e 4º do Código do trabalho e no parecer do Senhor Enfermeiro Chefe*”: “*informa-se que presentemente o serviço não tem disponibilidade de satisfazer a sua pretensão face à carência de recursos humanos como é do conhecimento da Srª Enfermeira Diretora. Sempre que possível, o número de noites tem-lhe sido reduzidas e assim continuará a ser feito.*”.

- 2.11.** Importa esclarecer 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 diário<sup>2</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>3</sup>
- 2.12.** Esclareça-se 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 descorar 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.

---

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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 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.”

- 2.13.** No caso em análise, a entidade empregadora após ter recebido em 7/12/2015, a informação complementar ao pedido que a trabalhadora já tinha realizado em 20/11/2015, só notificou a intenção de recusa em 30.12.2015, em incumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.14.** Nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, considera-se aceite pelo empregador o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos, por motivo de não ter sido comunicada a intenção de recusa no prazo de 20 dias após o pedido se considerar completo para análise.
- 2.15.** Considerando que o pedido cumpre os requisitos legais, designadamente no que se refere à indicação do prazo durante o qual a trabalhadora quer exercer o seu direito e no que se refere à amplitude horária em que pretende exercer a sua atividade profissional (*“preferencialmente em dias úteis”,* manhãs 8.00/15.00 *“com eventual necessidade de fazer alguma tarde para complementar a carga horária”,* pelo prazo *“máximo permitido pela lei”,* e sendo determinado pela lei a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, a trabalhadora tem direito a exercer a atividade profissional em regime de horário flexível, tal como requereu.
- 2.16.** Esclareça-se que tem sido entendimento desta Comissão considerar que ao ser concedido aos pais/mães trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

- 2.17.** Quer isto significar que, embora seja um dever a promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar, nas situações pontuais e fundamentadas em que o cumprimento de obrigações legais ou contratuais imperativas originem períodos em que não exista o número mínimo de trabalhadores/as que garantam o funcionamento do serviço, onde presta atividade a trabalhadora requerente, poderá a entidade empregadora distribuir equitativamente pelos/as trabalhadores/as com direitos comparáveis o dever de garantir o funcionamento desse serviço, nos horários a descoberto.
- 2.18.** Por último, e dado que o direito à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi solicitado até a filha perfazer os 12 anos de idade, menciona-se o Parecer n.º 70/CITE/2012, na parte em que esclarece o seguinte: *“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”*

### **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, de acordo com o previsto na alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho considera-se que o empregador aceitou o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos uma vez que não comunicou à trabalhadora, por escrito, a sua decisão, no prazo previsto no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 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 20 DE JANEIRO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**