

## PARECER N.º 289/CITE/2014

**Assunto:** Parecer sobre queixa relativa a pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código de Trabalho  
Processo n.º 536 – QX/2014

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 16 de junho de 2014 uma queixa relativa à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., contra o Centro de medicina de reabilitação de ..., nos seguintes termos:

*Bom dia,*

*O meu nome é ..., sou Enfermeira e estou com uma situação laboral que só o CITE me pode ajudar a resolver. Entrei em contacto com o CITE via telefone, tendo explicado a minha situação. Foram-me dadas instruções de atuação que foram cumpridas e agora encontro-me no último passo... o pedido da Vossa intervenção.*

*Segue em anexo o Pedido escrito da vossa Intervenção, bem como o Pedido de Horário Flexível que havia sido enviado à minha entidade patronal no dia 17 de abril de 2014.*

*Aguardo a vossa intervenção e comunicação de decisão.*

*Exmo. Sr. Jurista*

*Eu, ..., com o CC n.º ..., a exercer funções de Enfermeira no Centro de Medicina de Reabilitação de ..., instituição pertencente à ..., venho por este meio pedir a intervenção do CITE numa situação de Proteção da Parentalidade.*

*Por motivos familiares, tive a necessidade de solicitar um Horário Flexível à minha entidade patronal no dia 17 de abril de 2014. Nesta data telefonei à Sra. Enfermeira Chefe ..., do serviço 19 Esquerdo, onde exerço funções, a explicar a situação e a informar sobre o Pedido de Horário Flexível que tinha já elaborado e pronto a enviar, estando dirigido à Sra. Enfermeira Diretora ... A Sra. Enfermeira Chefe informou-me que o deveria enviar diretamente para o seu email e ela reencaminharia para deferimento Superior, seguindo os procedimentos de chefia adequados (Enfermeira Chefe — Enfermeira Supervisora — Enfermeira Diretora). Assim procedi, enviando nesse mesmo dia o Pedido de Horário Flexível (seguem comprovativos do email enviado e do referido pedido após esta carta). Mantive-me a aguardar resposta até ao dia 28 de abril, data em que telefonei à Sra. Enfermeira Chefe ..., tendo-me comunicado que tinha enviado o meu Pedido de Horário Flexível na data de 21 de abril de 2014, à Sra. Enfermeira Diretora, mas que lhe tinha sido devolvido sem resposta e que por esse motivo seria melhor agendar uma reunião para falar pessoalmente com a mesma. Nesse mesmo dia telefonei para a Secretária da Sr. Enfermeira Diretora, D. ..., que me informou que a Sra. Enfermeira Diretora não estava disponível e que me telefonaria assim que fosse possível agendar uma reunião. Ao longo dessa semana tentei falar várias vezes com a Sra. Enfermeira Diretora, sempre sem sucesso, até que no dia 5 de maio ficou agendada reunião para dia 7 às 15h30, tendo sido adiada para dia 9 de maio, às 12h.*

*No dia 9 de maio de 2014, reuni-me com a Sra. Enfermeira Diretora ... e com a Sra. Enfermeira Supervisora ... Falámos sobre o Pedido de Horário Flexível que eu havia solicitado, sobre a falta de resposta e expliquei pessoalmente as razões relatadas no Pedido que havia efetuado na data de 17 de abril de 2014. Foi-me informado verbalmente que seria difícil de cumprir com o meu Pedido de Horário Flexível, mas que era uma decisão da Sra. Enfermeira Chefe ..., pois era sua a responsabilidade da elaboração do horário, e por conseguinte, a elaboração do horário no sentido de cumprir o que solicitado por mim. Nesse mesmo dia, informei a Sra. Enfermeira Chefe ... do resultado da reunião.*

*Neste momento encontro-me de Baixa por Acidente em Serviço (desde 25 de março de 2014), mas conto regressar ao trabalho brevemente, O horário de serviço tem sido elaborado (desde sensivelmente essa data) comigo escalada no Turno Manhã (8h-16h) nos dias úteis e Folga/Feriado nos restantes. No entanto, sei que quando iniciar funções, estarei escalada maioritariamente no Turno Tarde (15h30-23h), situação que se verifica incompatível com as minhas responsabilidades parentais pelas razões expressas no meu Pedido de Horário Flexível.*

*Assim, não tendo recebido um resposta efetiva, e tendo sido ultrapassados os prazos legais para a mesma, solicito a intervenção do CITE no sentido que me seja dada resposta ao meu Pedido. Acrescento ainda que não houve Parecer de Intenção de Recusa de Horário Flexível pelo Centro de Medicina de Reabilitação de ..., ao CITE.*

- 1.2.** No exercício do direito ao contraditório, a entidade empregadora respondeu nos seguintes termos:

*Queixa apresentada por ...*

*Processo n.º 536/QX/2014*

### **CONTRADITÓRIO**

*Em sequência à receção através da CITE-Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego, da queixa apresentada pela colaboradora acima indicada, em exercício de funções no Centro de Medicina e Reabilitação de ..., adiante designado por ..., equipamento pertencente à ..., cumpre apresentar o correspondente Contraditório, o que se faz nos termos seguintes:*

#### **1— OBJETO**

*A CITE recebeu queixa apresentada pela trabalhadora ..., enfermeira a exercer funções no ..., a qual versa alegada ausência de resposta por parte do ... a requerimento apresentado por correio eletrónico em 17 de abril de 2014, com a*

*finalidade de solicitar um horário flexível, por motivos familiares. O referido pedido teria sido endereçado, pelos meios indicados, à sua Enfermeira-Chefe, que depois o enviou para a Enfermeira-Diretora, assim seguindo os procedimentos de chefia adequados.*

*A trabalhadora terá aguardado por uma resposta até dia 21 de abril de 2014, e, na sua ausência, efetuou novo contacto, tendo sido realizada uma reunião com a Enfermeira Diretora e com a Enfermeira Supervisora no dia 9 de maio, em que terá explicado pessoalmente as razões do pedido, tendo-lhe sido transmitido que seria difícil cumprir o pedido de horário flexível, e que essa seria uma decisão da sua Enfermeira Chefe*

*Encontrando-se, na altura da elaboração da queixa, em baixa por acidente de serviço, a trabalhadora solicita a intervenção do CITE, afirmando, no contexto da queixa apresentada, que, não tendo tido uma resposta efetiva, e tendo sido ultrapassados os prazos legais para a mesma, e porque sabe (?) que, quando iniciar funções, estará escalada maioritariamente no turno da tarde, situação que se verifica incompatível com as suas responsabilidades parentais.*

## **II— ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

*O direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar é um direito consagrado no artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), sob a epígrafe Direitos dos trabalhadores, nos termos do qual estabelece que todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facilitar a realização pessoal e a permitir a conciliação.*

*O direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário (artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho), constituem medidas concretas de promoção da conciliação da vida profissional e familiar de trabalhadores com responsabilidades familiares.*

*Especificamente de acordo com o n.º 1 do artigo 56.º do Código de Trabalho, o horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares é suscetível de*

*aplicação quando 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.*

*De acordo com o 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. Ainda, de acordo com os n.ºs 3 e 4, 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.*

*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.*

*O trabalhador que pretenda beneficiar destes regimes deve solicitar por escrito ao empregador com a antecedência mínima de 30 dias, sendo que, no prazo de 20 dias contados da receção do pedido feito pelo trabalhador, o empregador, comunica, igualmente por escrito a sua decisão.*

*Admite, no entanto, o Código de Trabalho que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento*

*da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57.º n.º 2 do CT).*

*Em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.*

*Reunidos os pressupostos processuais — legitimidade das partes, tempestividade, nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, encontra-se a CITE vinculada a proferir parecer de mérito no procedimento (n.º 6 do mesmo artigo).*

### *III — DOS FACTOS*

*Salvo melhor opinião, no processo em apreciação, o pedido da trabalhadora não respeita os requisitos legais supra explanados, uma vez que, embora refira no seu pedido que solicita horário flexível, a verdade é que, de acordo com as informações expressas pela própria durante a reunião que ocorreu dia 9 de maio, o que a trabalhadora pretende é trabalhar exclusivamente de manhã, e não, como referido no pedido inicial, de 2ª a 6ª, entre as 8h e as 18.30h, o que consubstancia antes uma forma de horário parcial, o qual se encontra regulado no artigo 55.º do Código de Trabalho, tendo nesse sentido o ... solicitado reformulação do pedido, para análise e resposta, nos termos legalmente aplicáveis.*

*Não tendo assim havido ausência de resposta, mas tão só o aguardar pela reformulação do pedido, de acordo com o transmitido pessoalmente — foi apenas por esse motivo que não seguiu resposta para a trabalhadora, nem foi consolidada intenção que suscitasse o pedido de parecer prévio ao CITE, uma*

*vez que se aguardava, por parte daquela, a entrega de um mais ajustado enquadramento do que era pretendido.*

*O que não veio a acontecer.*

*Sem conceder, refira-se ainda, quanto ao pedido de horário flexível, nos termos previstos no artigo 56.º do Código do Trabalho, e uma vez que neste regime não há redução do período normal de trabalho diário, a amplitude desejada pela trabalhadora, de acordo com o transmitido, não permite à entidade empregadora elaborar um horário de trabalho flexível com um período normal de trabalho diário de 8.00h/dia, com um intervalo de descanso, que em caso algum pode ser totalmente suprido, e que não deve ser superior 2 horas.*

*Por outro lado, há que salientar que o Regulamento da Carreira Privada de Enfermagem da ..., prevê, no seu artigo 90, apenas as seguintes modalidades de regime de trabalho:*

- a) Tempo completo*
- b) Horário acrescido*
- c) Tempo parcial*

*Mais se esclarece que à colaboradora, em baixa por acidente de serviço desde 25 de março de 2014, não tem sido atribuído, desde o seu regresso, em junho deste mesmo ano, o horário que a mesma afirmava na sua queixa 'saber (?) que iria ser aplicado, por razões atinentes à sua inicial redução de capacidade para o trabalho, entretanto ultrapassada.*

#### **IV – CONCLUSÃO**

*Concluindo, o pedido apresentado não se adequa ao que a colaboradora transmitiu verbalmente, aguardando-se por isso a sua reformulação e apresentação no ..., para posterior análise e decisão, a qual não poderá, no*

*entanto, deixar de ter em conta a realidade do serviço e as necessidades dos doentes.*

*De facto, e sem conceder quanto à razão da ausência de resposta por parte do ..., i.e., o aguardar a apresentação de novo pedido, pela não correspondência do pedido escrito apresentado pela colaboradora e a sua efetiva vontade, expressa em reunião ocorrida em 9 de maio p.p., ainda se dirá que, caso assim não seja entendido, se a trabalhadora reiterar no pedido de horário solicitado, não será possível a sua aceitação, uma vez que o Centro de Medicina e Reabilitação de ... labora 24 horas sobre 24 horas, 365 dias/ano nas Unidades de Internamento, sendo que, tendo sempre presente o respetivo enquadramento legal, os Planos de Mapas de horários de trabalho têm de ser elaborados em função da resposta/adequação às necessidades existentes nos respetivos serviços.*

*São os seguintes os turnos praticados:*

*Turno da Manhã — das 8.00 h às 16.00 h — 8,00 h (entre o turno da Manhã e da Tarde, das 15:30 às 16:00 h, existem 30 minutos de sobreposição para a passagem de turno, ou seja a transmissão da informação acerca dos doentes)*

*Turno da Tarde — das 15,30 h às 23 h —7,30 h*

*Turno da Noite — das 23.00 h às 8.00h —9 h,*

*Sendo a carga horária semanal de 35 Horas/semana para os funcionários em CIT.*

*Dada a natureza da atividade, toma-se imprescindível a prestação dos cuidados de enfermagem a todos os utentes/clientes nas 24 horas de cada dia: a organização dos turnos versus competências profissionais são determinantes na prestação dos cuidados e na qualidade dos mesmos, com reflexos na satisfação dos clientes, na satisfação do trabalho, na eficácia e custos dos cuidados.*

*Neste contexto, refere-se que o disposto no artigo 56.º do Código de Trabalho não pode ser encarado em termos absolutos. Ou seja, mesmo nas hipóteses contempladas neste preceito, a concessão dum horário flexível não é automática, nem pode ser desligada da situação do serviço, considerando-se neste caso poder existir uma situação de colisão de direitos, (cfr. art. 335.º do Código Civil), uma vez que o ... tem um período de funcionamento que ultrapassa os limites máximos do período normal de trabalho — de facto, é o que poderá suceder quando, por exemplo, todos os restantes trabalhadores com filhos menores de 12 anos pretendam exercer o mesmo horário, apresentando necessidades idênticas decorrentes da condição de mães/pais, sendo que a concessão do horário flexível a alguns deles poderia prejudicar os demais trabalhadores, uma vez que, sendo os recursos humanos disponíveis finitos, os trabalhadores a quem não fosse autorizado o horário flexível teriam de garantir o período de funcionamento do serviço que deixasse de ser assegurado pelos trabalhadores que passassem a beneficiar de horário flexível, com o que teriam maiores dificuldades em acompanhar os seus filhos, além do que teriam uma diferenciação de tratamento sem motivo.*

*Isto, num serviço em que a média etária do grupo profissional de enfermagem se situa entre os 30 e os 34 anos e em que, por esse facto, a situação parental de filhos até aos 12 anos se coloca com particular acuidade.*

*Em concreto, tal situação poderá significar que se justifique a manutenção do horário de trabalho que vinha a ser cumprido, designadamente se esse horário se mostrar mais apto a permitir a todos os trabalhadores que são mães/pais de menores de 12 anos exercer de modo mais igualitário possível as suas responsabilidades familiares, (neste sentido, cfr. o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26/4/2010, processo 123/09.OTTVNG.P2).*

**V— PEDIDO**

*De acordo com o exposto requer-se:*

- a) *Que seja considerada improcedente a queixa apresentada, fundamentada em ausência de resposta por parte do ..., uma vez que se aguardava a apresentação de novo pedido;*
- b) *Que, nesse sentido, a trabalhadora seja notificada para reapresentação do pedido inicial, com indicação expressa e definida do período de trabalho pretendido, uma vez que o pedido inicialmente escrito e entregue no ... não coincide com o transmitido verbalmente.*
- c) *Sem conceder, em caso de assim não ser entendido por essa entidade, e no contexto da intenção de recusa da aceitação do pedido formulado, pelas razões supra expostas, o ... requer junto dessa entidade, para efeitos do artigo 57.º do Código do Trabalho, se digne proferir parecer de mérito no procedimento (n.º 6 do mesmo artigo).*

*Termos em que,*

*Pede o Justo Deferimento quanto ao exposto nas alíneas a) e b), ou, em alternativa, a emissão de parecer prévio, nos termos legalmente aplicáveis. Pelo Centro de Medicina e Reabilitação de ...*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** O direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar é um direito consagrado no artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), sob a epígrafe “Direitos dos trabalhadores”, nos termos do qual estabelece que todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facilitar a realização pessoal e a permitir a conciliação.
- 2.2.** Por outro lado, a Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 68.º, reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, com garantia de

realização profissional e de participação na vida cívica do país.

Nele se estabelece ainda que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

- 2.3. Ambos os artigos integram a categoria de direitos fundamentais inseridos no Catálogo dos direitos e deveres económicos, sociais e culturais, o que faz deles direitos com uma menor “densidade constitucional”, em relação aos Direitos, liberdades e garantias, mas não elimina, nas palavras do Professor Jorge Miranda, “...o respeito pelo seu conteúdo essencial e, em certos casos, efeito direto e até invocação perante particulares.”<sup>1</sup>
- 2.4. A Conciliação afigura-se, portanto, como um direito com importantes consequências na vida do trabalhador. Certa doutrina considera-o inclusive como mais um princípio do nosso ordenamento jurídico derivado do princípio da proteção do trabalhador, como os princípios de proteção da maternidade e da paternidade, da dignidade e da segurança no emprego e da igualdade de oportunidades no acesso ao emprego.
- 2.5. O cumprimento do princípio da conciliação da atividade profissional com a vida familiar exige dos empregadores uma organização do trabalho, que tenha em conta as necessidades familiares dos seus trabalhadores, designadamente quando estes tenham de acompanhar os seus filhos menores.
- 2.6. Uma das formas de o Estado tutelar a Conciliação e a Parentalidade é através da legislação laboral ordinária, o que fez no Código do Trabalho, consagrando, desde logo, e no que toca à Conciliação, um dever geral do empregador de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (artigo 127.º n.º 3 do Código do Trabalho) e, no que toca a ambos os princípios, um dever específico na organização do tempo de trabalho segundo o qual o empregador

---

<sup>1</sup> MIRANDA, Jorge. *Direito Constitucional IV*, 4ª ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2008.

deve facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (artigo 212.º do Código do Trabalho), afastando a ideia de que o período de funcionamento é um limite absoluto à organização dos horários de trabalho, abrindo a possibilidade de que as tarefas acessórias ou conexas com a atividade principal podem ser executadas fora dele, tais como os atos de preparação ou de conclusão daquela atividade tal como ensina Pedro Romano Martinez.<sup>2</sup>

- 2.7.** O direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário (artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho), constituem ainda medidas concretas de promoção da conciliação da vida profissional e familiar de trabalhadores com responsabilidades familiares.
- 2.8.** Esta realidade também é reconhecida e respeitada no âmbito da União Europeia. A este propósito, a Resolução do Parlamento Europeu sobre a conciliação entre vida profissional, familiar e privada (2003/2129/(INI)):
- “Considera que a política da família deve criar condições para que os pais passem mais tempo com os filhos; uma repartição mais equilibrada entre a vida profissional e os cuidados aos próprios filhos resultariam, em muitos casos, num melhor contacto entre pais e filhos e teria ainda efeitos positivos, promovendo a constituição de famílias e uma maior estabilidade das mesmas; considera ainda que uma redução global do tempo diário de trabalho é a melhor forma de promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.”*
- 2.9.** Termos em que se conclui que conciliar a vida familiar e profissional implica promover nas organizações a sensibilização e implementação de medidas conciliadoras, assim como também requer adequar e melhorar as respostas de apoio social às necessidades das famílias.

---

<sup>2</sup> Martinez, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*, 5ª ed. Coimbra: Almedina, 2010, pág. 567 a 570

- 2.10.** No que concerne ao horário flexível, o artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) estabelece que “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”.
- 2.11.** Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT 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 a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:
- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
  - b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.
- 2.12.** Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57.º n.º 2 do CT).
- 2.13.** Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “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”.
- 2.14.** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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”.
- 2.15.** O n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que “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”.
- 2.16.** Em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.17.** Acrescente-se ainda que o incumprimento do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 5 do artigo 57.º, ambos do Código do Trabalho, pela entidade patronal, constitui **contraordenação laboral grave**.
- 2.18.** Compete à CITE, nos termos da sua Lei Orgânica, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, apreciar as queixas que lhe sejam apresentadas ou situações de que tenha conhecimento indiciadoras de violação de disposições legais sobre igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

### III – ANÁLISE

**3.1.** No caso em análise a trabalhadora solicitou, por requerimento, e ao abrigo e nos termos do disposto nos art.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, horário flexível de trabalho.

**3.2.** A entidade empregadora respondeu, em sede de contraditório à presente queixa.

**3.3.** A trabalhadora prestou esclarecimentos adicionais nos seguintes termos:

*Eu, ..., portadora do CC n.º ..., Enfermeira no Centro de Medicina de Reabilitação, com um processo de Pedido de Intervenção do CITE junto da minha entidade patronal em curso, venho através deste meio esclarecer o conteúdo de uma reunião com a Direção de Enfermagem que decorreu no dia 9 de maio de 2014.*

*Como referido no Pedido de Intervenção do CITE, com data de 16 de junho de 2014, no dia 9 de maio reuni-me com a Direção de Enfermagem de ..., a Sra Enfermeira ... e a Sra Enfermeira ... Esta reunião foi solicitada por mim, no sentido de explicar pessoalmente o conteúdo do meu Pedido de Horário Flexível, com data de 17 de abril de 2014, e ao qual não me tinha sido dada resposta. Na referida reunião expliquei a minha situação familiar, as razões de ter solicitado um Horário Flexível e a importância do mesmo a nível familiar, bem como a minha total disponibilidade para Mobilidade Interna. A resposta que me foi dada, verbalmente, é que seria difícil cumprir com o meu Pedido de Horário Flexível, mas que era uma decisão da minha Enfermeira-Chefe, Enfermeira ..., pois era a responsável pela elaboração dos horários e, por conseguinte, a elaboração do horário no sentido de cumprir o que eu havia solicitado. Nesse mesmo dia informei a Enfermeira ... das conclusões da reunião. Em nenhum momento solicitei Horário Fixo, mantive sempre a designação de Horário Flexível, e nunca me foi solicitado a reformulação do meu Pedido de Horário Flexível.*

*O Centro de Medicina de Reabilitação de ... tem várias valências de Enfermagem: 5 Unidades de Internamento (e aguardamos a abertura de uma nova Unidade), que funcionam diariamente com os horários 8h-16h, 15h30-23h*

*e 23h-8h, com as designações Manhã, Tarde e Noite, respetivamente; Unidade de AVD, com horários compreendidos entre as 8h e as 18h; e Consultas Externas, com horários entre as 8h e as 16h/17h.*

*Mantive e mantenho o Pedido de Horário Flexível solicitado inicialmente, mantenho o Pedido de Intervenção do CITE, e mantenho a minha disponibilidade para Mobilidade Interna, se tal for necessário para que o meu pedido seja aceite.*

- 3.4.** O pedido de parecer prévio não foi enviado à CITE.
- 3.5.** Assim, é relevante o facto de o pedido de parecer prévio não ter sido enviado, ultrapassando o prazo do art.º 57.º n.º 8 c) do CT, o que promove a presunção legal de aceitação do pedido pela entidade empregadora.

#### **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, e sem necessidade da análise dos fundamentos apresentados pela entidade empregadora, conclui-se que o pedido da trabalhadora encontra-se deferido tacitamente, nos termos do disposto no n.º 8 Art.º 57.º do Código do Trabalho, pelo que a CITE:

- 4.1.** Emite parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora.
- 4.2.** Recomenda à entidade empregadora, que elabore, na medida das suas possibilidades, o horário flexível da trabalhadora, nos termos por si 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, em caso de conflito de direitos de idêntico valor, que permita a referida conciliação distribuindo equitativamente



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

pelos trabalhadores com necessidades semelhantes o dever de garantirem o funcionamento do serviço a que estão afetos.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 17 DE SETEMBRO DE 2014**