



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

PARECER N.º 233/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 845 – FH/2013

I – OBJETO

1.1. Em 5 de setembro de 2013, a CITE recebeu da empresa ..., pedido de parecer prévio à recusa de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

1.2. O pedido de horário flexível foi feito pela trabalhadora nos seguintes termos:
..., trabalhadora número ... do ..., tenho um filho menor de 12 anos, com 13 meses, que vive comigo em comunhão de mesa e habitação, o pai encontra-se em Inglaterra e pretendo de forma a poder conciliar a minha vida profissional com a familiar, pois não tenho ajuda de ninguém para tomar conta do meu filho enquanto trabalho, pretendo o seguinte horário:

Entrada: 09h

Saída: 17.30h

Intervalo almoço: 30 m

Pretendo-o por 2 anos sem prejuízo de voltar a reavaliar a minha situação

Lisboa, 7 de agosto de 2013



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

1.3. Pela entidade empregadora, foi comunicada à trabalhadora a intenção de recusa, por carta registada a 26.8.2013 e recebida a 27/8/2013 nos seguintes termos:

Exma Senhora,

Acusamos a receção de V carta datada de 27 de agosto de 2013 e por nós recebida a 28 de agosto, a qual mereceu a N/melhor atenção.

No entanto, atento o teor da mesma e em resposta, cumpre-nos informar que, para podermos avaliar o pedido por si efetuado, V Exa deverá observar nomeadamente, o disposto no ponto (i) da alínea b) do n.º 1 do artigo 67.º do CT, por forma a instruir devidamente tal pedido, nos termos legais

Pelo exposto, só com junção do documento comprovativo de vivência com menor em comunhão de mesa e habitação tal pedido poderá ser devidamente apreciado, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do CT, depois de consideradas as necessidades de V. Exa e as exigências de funcionamento do estabelecimento

Sem prescindir, desde já informamos que:

Como é do conhecimento de V. Exa este estabelecimento onde tem vindo a laborar, à semelhança dos restantes da mesma marca, tem a necessidade imperativa de organizar os horários de trabalho, em regime de turnos rotativos, para cumprir o horário alargado de funcionamento do mesmo (das 9:00h às 23:00h ou 00:00h).

O estabelecimento "... " tem atualmente ao seu serviço 11 colaboradores, sendo 3 elementos pertencentes à equipa de direção onde se inclui V Exa, sendo os restantes 8 operadores.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Desse total de 11 trabalhadores apenas 5 se encontram em regime de trabalho a tempo inteiro, incluindo V Exa.

Os horários de funcionamento daquele tem vindo a ser organizados, sempre que possível, em função da disponibilidade dos colaboradores, atendendo às suas necessidades, nomeadamente, às de compatibilização da vida profissional com a pessoal, sendo certo que, tem de ser dada preferência nos "picos" de vendas (naturalmente nos períodos dos almoços e jantares) a trabalhadores que prestam trabalho a tempo parcial já os trabalhadores a tempo completo, como é o caso de V Exa, em regra, ficam afetos a períodos mais longos de laboração, marcando presença também naqueles períodos mais fortes de vendas

No presente momento, atendendo ao reduzido quadro de pessoal em funções no estabelecimento e à procura verificada, não existe possibilidade de organizar os horários de trabalho de modo a garantir aos colaboradores diariamente períodos de descanso fora dos horários de maior procura, nos estabelecimentos.

Pelo contrário, torna-se necessário concentrar e reforçar os nossos recursos para os períodos de maior atividade e volume de vendas, contando aqui, com a presença do maior número de trabalhadores.

Atualmente os horários da equipa de Direção da Unidade estão organizados da seguinte forma Abertura (das 09:00h às 17:30h): Fecho das 16:00h às 00:30h; Repartido (das 13:00h às 16:30h e das 18:00h às 00:00h); e intermédio (das 13:00h às 22:30h), que, por necessidades imperiosas de organização da empresa, são praticados rotativamente pelos seus únicos 3 elementos, cujo presença - nos dias e turnos pelos quais estão nomeados gestores responsáveis - é indispensável e determinante para assegurar a necessária abertura e normal e regular funcionamento da loja e sem os quais tal não é de todo possível



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Note-se que, no seu caso, a prática do horário flexível solicitado é, também, incompatível com a necessidade de assegurar a substituição de outros colaboradores, especialmente dos membros da equipa de direção, durante o gozo das suas folgas ou férias, que coincidam com aqueles turnos supra mencionados, isto porque a sua presença na Unidade é imprescindível também naqueles períodos, incluindo nos turnos de fecho, repartido e/ou intermédio, sob pena de, nessas alturas, ser impossível assegurar as necessárias substituições, em cumprimento dos limites legalmente estabelecidos quanto à organização dos tempos de trabalho e descanso dos trabalhadores, atendendo à carga horária praticada por cada trabalhador respetivamente e ao período de funcionamento da loja.

Acresce que, no seu caso concreto, a sua presença na loja é ainda imprescindível atentas as atuais contingências de funcionamento da loja, porquanto: (i) atenta o facto de a equipa de direção da unidade estar reduzida ao número mínimo de gestores de turno para assegurar o cumprimento do horário de abertura e funcionamento ao público instituído na loja e que vai, das 12h00 às 23h00 (Domingo a 5.^a feira) e das 12h00 às 00h00 (Sextas e Sábados); (ii) de não existirem, de momento, elementos de direção excedentários na própria loja ou sequer neutros, nomeadamente na área de Lisboa, disponíveis para a substituir no desempenho das suas funções na sua ausência; (iii) e atento o lapso de tempo necessário para assegurar a formação específica de um novo elemento de direção - Gestor de turno e inerentes custos associados à contratação e formação de um novo colaborador - o que atualmente se afigura inviável sobretudo no atual contexto de custos face à conjuntura de crise que se vive no setor da Restauração - não nos é de todo possível aceder ao seu pedido, sob pena de vermes inevitavelmente prejudicada e comprometida a operacionalidade e o normal funcionamento da Unidade

Além disso e sem prescindir, a atribuição de horário fixo a apenas alguns trabalhadores de forma isolada ainda que justificada, como solicitado por V Exa,

GOVERNO DE
PORTUGALMINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGOCOMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

implicaria no presente caso, que a empresa se visse obrigada a ter de reorganizar todos os horários de trabalho do seu quadro de pessoal, impondo aos restantes colaboradores pertencentes à equipa de direção, horários com turnos rotativos de curta duração, repartidos pelos diferentes turnos diários e com carga horária mais pesada ao final do dia, durante os turnos de maior movimento e procura (turnos da noite) De tal forma que implicaria uma inevitável e indesejada penalização excessiva e injusta dos restantes colaboradores daquela unidade, em prejuízo da sua vida pessoal – muitos deles também com responsabilidades familiares, nomeadamente sobre filhos menores, e com necessidades de conciliação da sua vida profissional com a pessoal.

Não obstante, não podemos deixar de salientar ainda que esta empresa é sensível ao problema pessoal e familiar que a afeta como é do seu conhecimento, a mesma tem vindo a oferecer a V Exa, sempre que possível, períodos de descanso que coincidam e acedam às necessidades da vida pessoal que manifestou junto da empresa, como já acontece com outro elemento de direção da sua Unidade, na condição de filho menor de 12 anos facto este que continuaremos a não deixar de ter em consideração aquando da marcação dos futuros horários, sem prejuízo das exigências de funcionamento da empresa, já supra referidas.

Pelo exposto e conforme referido supra, abstenho-nos de nos pronunciarmos de forma definitiva sobre o pedido por si formulado, porquanto só com a junção do documento em falta, tal pedido poderá ser devidamente apreciado e decidido, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do CT, depois de ponderadas e consideradas as necessidades de V. Exa. e as exigências de funcionamento do estabelecimento

Apresentamos os nossos melhores cumprimentos

...



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Diretora do Departamento de Recursos Humanos

1.4. Cabe à CITE, nos termos do disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica da CITE ... *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 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 (reformulação), 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.

2.1.1. 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 (...)” .

2.2. 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 (...).”

2.2.1. 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. (...).”

2.2.2. 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, invocado pela trabalhadora, 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) (...).”

2.2.3. 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. (...)*”.

2.3. 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) (...).

2.3.1. 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. (...)”

2.3.2. 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”.

2.3.3. 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(até ao limite dos 12 anos) ;

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 subsequentes 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. (...)*”.

2.3.4. 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*”.

2.3.5. 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.(...)*”.

2.3.6. Da mesma forma, o legislador preconiza, ainda, no n.º 2 do artigo 221.º do CT que *“os turnos devem, na medida do possível, ser organizados com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores”*.

2.4. Na sequência do exposto, face ao pedido de parecer prévio ora em análise, cumpre a esta Comissão ponderar:

- i)* da submissão do pedido de autorização aos pressupostos e requisitos legais do regime de trabalho em horário flexível, nomeadamente aferir a observância deste aos requisitos legais;
- ii)* se foi observada pela entidade empregadora a tramitação legalmente consagrada para os pedidos de passagem a regime de trabalho em horário flexível;
- iii)* se os fundamentos para a intenção de recusa do pedido, invocados pela entidade empregadora, assentam em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir *o trabalhador se este for indispensável*.

2.4.1. No que respeita aos pressupostos e requisitos legais a observar no pedido da trabalhadora verifica-se que solicitou 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.

2.4.2. 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, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.4.3. 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 Verifica-se ainda que a entidade empregadora rejeita parcialmente o pedido, aceitando-o, quanto às folgas já anteriormente fixadas e praticadas, divergindo quanto à amplitude do horário requerido.

2.4.4. Conforme referido, a entidade empregadora 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.

2.4.5. A entidade empregadora alega que para apreciar o pedido de flexibilidade de horário seria necessário, nos termos do art.º 57.º n.º 3 do CT (certamente por lapso, pois o dispositivo legal não se aplica ao alegado) juntar documento comprovativo de vivência com menor em comunhão de mesa e habitação. Ora, tal

2.4.6. Analisando os horários enviados pela entidade empregadora, há outros trabalhadores, podem assegurar os horários da trabalhadora em causa, não comprometendo o regular funcionamento do serviço.

2.5. Não fica demonstrado, da análise do processo, que haja qualquer outro trabalhador, nas mesmas circunstâncias, que possa inviabilizar o pedido de horário flexível da trabalhadora.

2.5.1. O simples facto de existirem outros trabalhadores com filhos menores de 12 anos que possam, eventualmente, numa altura indeterminada, vir a requerer o mesmo, não é justificativo para uma recusa por parte da entidade empregadora.

2.5.2. Caso venham a existir outros trabalhadores que requeiram o mesmo, numa eventual colisão de direitos com outros trabalhadores em idênticas circunstâncias, e não sendo possível ou conveniente lançar mão de outros mecanismos designadamente do trabalho *extraordinário*, *relembra-se 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 4*

2.5.3. Neste sentido, e face a uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico, a entidade empregadora poderá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercer-los equitativamente.

2.5.4. Quanto ao período requerido pela trabalhadora, entende-se igualmente não assistir qualquer razão à entidade empregadora, porquanto os referidos normativos legais estabelecem o direito aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, assim, até que os filhos perfaçam 12 anos, os trabalhadores têm direito a trabalhar em regime de horário flexível, sem prejuízo do que ficou exposto quanto à colisão de direitos ou alteração das circunstâncias.

2.6. Assim, conclui-se que a entidade empregadora não apresenta razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, nem demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, põe em causa o seu funcionamento, nem os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pela mesma trabalhadora.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

III – CONCLUSÃO

3.1. Na sequência do exposto, a CITE **emite parecer desfavorável** à intenção de recusa do pedido de horário flexível da trabalhadora.

3.2. Por último, de assinalar que, além do dever genérico de o empregador dever proporcionar as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho), e de igualmente lhe incumbir que na elaboração do horário de trabalho deva *facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT*, o legislador prevê ainda que os *turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores* (n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 30 DE SETEMBRO DE 2013**