

## **PARECER N.º 183/CITE/2021**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de 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 do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro  
Processo n.º 940-FH/2021

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 31.03.2021, via eletrónica, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer a função de ... naquela organização.

**1.2.** A 01.03.2021, via eletrónica, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada, conforme a seguir se transcreve:

«[...] ... [...] atendendo ao facto de ser da sua responsabilidade a guarda parental total de seu filho menor de 12 anos, vem solicitar a V. Exa. que lhe seja atribuído um regime de horário flexível de trabalho, enquadrado no suposto dos turnos praticados na instituição, por forma a poder conciliar a sua vida profissional e familiar.  
Solicita-se que seja tido em conta o Horário de funcionamento da creche (2.ª a 6.ª feira das 9 às 18 horas) Horário Noturno (2.ª a Domingo e Feriados das 23 às 7 horas)».

Volvidos três dias, a requerente clarifica, pelo mesmo meio:

«[...] venho deste modo informar que poderei fazer os seguintes turnos:

Manhãs - (de 2a a 6a feira)

Das 8:30 às 16:30

Das 9 às 17 horas

Das 9:30 às 17:30

Noites - (de 2ª feira a Domingo e Feriados)

Das 23 às 7 horas».

**1.3.** Pela mesma via, em 21.03.2021, o empregador remeteu a sua intenção de recusa nos seguintes termos:

«[...] Perante o pedido formulado, cumpre-nos dizer o seguinte:

Em primeiro lugar, e salvo o devido respeito por diverso entendimento, o que V. Exa. vem solicitar não constitui, em bom rigor, um pedido de horário flexível, mas sim um pedido de alteração de horário de trabalho.

Com efeito, não veio V. Exa. pedir uma flexibilização do seu horário, o qual se encontra estipulado no seu Contrato de Trabalho da seguinte forma:

[...]

O que V. Exa. vem solicitar, salvo no que respeita ao turno noturno, consubstancia uma alteração dos turnos diurnos para outros horários e não a flexibilização dos turnos conforme os mesmos estão instituídos.

Ora, como bem sabe V. Exa., foi condição essencial para a sua contratação que exercesse as suas funções em regime de turnos e folgas rotativas, de Segunda-Feira a Domingo, em termos tais que a Associação não a teria contratado se não pudesse contar com o exercício por si das suas funções no dito regime.

Com o pedido formulado, pretende V. Exa. aparentemente continuar a trabalhar integrada nos turnos noturnos sem qualquer flexibilização, mas, durante o dia, exercer as suas funções de forma desgarrada dos turnos da Casa, praticando um outro horário, com início e termo flexíveis - respetivamente, entre as 8:30 e as 9:30, e as 16:30 e as 17:30.

A previsão do artigo 56.º do Código do Trabalho permite a flexibilização do horário existente, praticado pela trabalhadora e em vigor na entidade empregadora (no caso, flexibilização dos turnos em vigor - das 7h às 15h, das 15h às 23h e das 23 às 7h), não a criação de um outro horário.

Acresce, por outro lado, que o n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho estabelece que, para que um trabalhador possa exercer o direito a horário flexível, [...]

Sucedo que V. Ex.ª não indica nas suas comunicações qual o prazo pretendido, pelo que incumpru os requisitos previstos na Lei para poder exercer o direito à flexibilização do horário de trabalho.

Sempre se diga que não é inteiramente compreensível o que V. Exa. pretende com os horários requeridos e quais as suas efetivas necessidades, porquanto Exa. alega necessitar do suposto horário flexível, de forma a poder assegurar o acompanhamento do seu filho, solicitando que seja tido em conta o horário de funcionamento da creche de segunda a sexta-feira das 9 às 18 horas, mas, por outro lado, indica que poderá praticar horário de entrada na Casa às 8:0 e às 9 horas, o que parece ser incompatível com a entrega do seu filho menor no dito estabelecimento.

Por estas razões - falta de indicação do prazo e pretensão de determinação unilateral por parte da trabalhadora de um novo e diferente horário, ao invés de solicitação de flexibilização do seu horário - entende-se que não pode ser atendido o requerido por V. Exa., porquanto não se encontram reunidos os pressupostos legais previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, nem sequer sendo enquadrável na previsão de tais artigos o pedido que V. Ex.ª veio formular.

Em todo o caso, ainda que assim não fosse (sem conceder), importa dizer ainda o seguinte:

Ainda que V. Exa. tivesse efetivamente vindo requerer uma flexibilização do seu horário (turnos e folgas rotativas - das 7 às 15 horas, das 15 às 23 horas, e das 23 às 7 horas), o facto é que as exigências do funcionamento da Casa são incompatíveis com a possibilidade de escolha pela trabalhadora, dentro de certos limites pela mesma requeridos, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário (ou seja, com aquilo que seria verdadeiramente uma flexibilização do horário de trabalho de V. Exa.).

Com efeito, vejamos

V. Exa. exerce as funções inerentes à categoria profissional de ..., tendo como tarefas e responsabilidade a guarda e cuidado de menores confiados à instituição, desde fevereiro de 2017, com contrato por tempo indeterminado e laborando em regime de turnos das 7-15 horas, das 15-23 horas, e das 23-7 horas.

Desde março de 2020 até esta data (1 ano) beneficiou V. Exa. dos direitos inerentes à proteção na parentalidade, designadamente a redução de horário (dispensa para amamentação ou aleitação), tendo esta Associação adequado e reduzido o seu horário às suas necessidades, com prejuízo das escalas e das colegas de trabalho. Concretamente, praticou V. Exa. os seguintes horários:

- De janeiro a março de 2021:

\*Turno da manhã: das 8 às 14 horas (redução de uma hora no início e outra no final);

\*Turno da tarde: das 14 às 22 horas (entrada e saída uma hora mais cedo);

\*Turno da noite: das 23 às 7 horas.

-E, durante o período em que se fizeram horários concentrados de 12h seguidas por motivos de pandemia, ou seja, desde abril de 2020 a dezembro de 2020, acordou fazer os seguintes horários:

\* Turno diurno: das 7 às 19 horas ou das 8 às 19 horas;

\*Turno noturno: das 19 às 7 horas ou das 19 às 6 horas, compensando as restantes horas em dias de folgas extras (a seu pedido, evocando que durante a noite o seu filho ficava com a sua mãe).

Vem, agora, V. Exa. requerer que os seus turnos noturnos se mantenham inalterados e que, durante o dia, possa trabalhar das 8:30 às 16:30, das 9 às 17 horas e/ou das 9:30

às 17:30.

Ora, como vimos, este horário diurno por V. Exa. pretendido é uma alteração significativa dos horários de trabalho praticados na Associação (acordados no contrato de trabalho) e vai muito além da redução de horário praticada por V. Exa. durante o horário reduzido, conforme acima referido.

O que V. Exa. pretende é ter um horário diurno desgarrado dos turnos, o que se revela impraticável. Aliás, urge referir que, durante o ano em que V. Exa. teve a redução de horário acima descrita, durante largos períodos de tempo, devido ao confinamento, as crianças ficavam em casa e com aulas online, pelo que não era necessário levá-las à escola de manhã e as rotinas matinais podiam não ser tão rígidas. No entanto, com o retomar das rotinas escolares e para assegurar a preparação de doze (presentemente onze) crianças de manhã, entre as 7 horas e as 8/8:30, é imprescindível a presença de duas pessoas da equipa educativa, pois apenas uma pessoa é insuficiente para os ajudar nas rotinas de levantar, vestir, arranjar-se, tomar o pequeno-almoço e vigiar e supervisionar as atividades de todos.

E certo é que, como sabe, durante a redução de horário e nos dias em que V. Exa., deveria entrar às 8 horas, quase sempre chegava cerca de 15 minutos atrasada (com a justificação de deixar o seu filho na creche), o que implicava, à última hora, o deslocamento de outra pessoa (da equipa técnica ou de apoio) para assegurar as rotinas e levar à escola a criança que frequenta o 2.º ciclo e entra às 8:15m, tendo acontecido algumas vezes a criança atrasar-se à 1.ª hora de entrada na escola porque não foi possível substituir V. Exa. no seu atraso.

Assim, a verdade é que a redução do seu horário praticada temporariamente durante o ano transato apenas foi possível mercê dos longos períodos de confinamento e férias escolares, tendo ainda assim prejudicado diversas vezes de forma grave o funcionamento da Casa e as rotinas das crianças.

Porém, agora, vem V. Exa. solicitar que, durante o dia, possa trabalhar apenas das 8:30 às 16:30, das 9 às 17 horas e/ou das 9:30 às 17:30.

Ora, como é do seu conhecimento

A ..., é uma ... sem fins lucrativos, com estatuto de ..., que tem como objetivos principais o apoio à infância e juventude incluindo crianças e jovens em situação de risco ou perigo, dedicando-se ao acolhimento residencial temporário de crianças em risco (no máximo doze, entre os 0 e os 12 anos) que lhe são confiadas pelo Estado no âmbito de processos de promoção e proteção e dependentes de figuras de cuidadores permanentes e 24h por dia.

Como tal e naturalmente, sendo a ... uma instituição residencial que funciona 24 horas por dia, 365 dias por ano, é necessário assegurar a continuidade do serviço, pelo que o regime de trabalho por turnos se mostra imprescindível para a prossecução da atividade

desta ..., assegurando a necessidade contínua de vigilância, acompanhamento e prestação de cuidados às crianças acolhidas (as quais ainda não têm autonomia, devido a sua tenra idade, necessitando de apoio, cuidados e supervisão constantes dos adultos).

De acordo com o artigo 220.º do Código do Trabalho, considera-se trabalho por turnos [...].

Pela natureza intrínseca do regime de trabalho por turnos, não é possível a prestação de trabalho nesse regime sem que os turnos sejam iguais para todos os trabalhadores da equipa, pois que quando um trabalhador termina o seu trabalho outro trabalhador terá de assumir imediatamente o mesmo posto de trabalho, assegurando a laboração contínua.

Importa referir, por outro lado que, como V. Exa. igualmente sabe, atenta a natureza da ..., o seu contexto social e solidário, a ... tem uma situação financeira deficitária, uma vez que apenas tem como receitas económicas o valor recebido no âmbito do protocolo com a Segurança Social, as quotas dos seus associados e apoios pontuais e incertos, quer em dinheiro quer em espécie.

As receitas da ..., apesar dos esforços sempre envidados no sentido de angariação de donativos são, há diversos anos, insuficientes para fazer face a todas as respetivas despesas, desde os custos com o imóvel onde funciona a ... e os respetivos consumos de gás, água, eletricidade e comunicações, aos custos com alimentação, higiene, vestuário, calçado, saúde e bem-estar e educação das crianças acolhidas, passando ainda pelos custos com os recursos humanos que representam a maior despesa da Associação.

Atenta esta realidade e no que respeita aos recursos humanos, não é financeiramente comportável a contratação de mais pessoal. O número de trabalhadores da Casa está dentro do limite aceitável, sendo indispensável otimizar os recursos existentes de forma organizar as escalas de trabalho, para permitir assegurar a resposta contínua.

Ainda com relevância para o assunto em apreço, urge relembrar, no que às rotinas da Casa e das crianças acolhidas diz respeito, que, como é do seu conhecimento:

Quer o turno da manhã (7-15 horas), quer o turno da tarde (15-23 horas) pressupõem a presença de duas pessoas na área da educação para assegurar as tarefas da Casa.

E, em concreto, o período da manhã, das 7 horas e as 9:15 (grupo do 2.º ciclo tem de sair às 8 horas, grupo do pré-escolar às 8:45, e grupo do 1.º ciclo às 9:15) é a parte do turno da manhã em que a atividade na Casa é mais intensa, devido as várias rotinas matinais: as crianças acordam, é necessário assegurar a sua higiene matinal e vesti-las ou apoiar as que já se vestem sozinhas, preparar e dar pequeno-almoço, verificar as mochilas, vigiar os seus comportamentos e levar aos equipamentos de ensino; quanto às crianças mais pequenas, que ficam em casa, é necessária a presença contínua de

alguém para assegurar as suas rotinas e cuidados.

O período de final de dia em que o trabalho é mais intenso é a partir das 15:30/16 horas e prolonga-se até às 21/22 horas, uma vez que as crianças terminam a escola e é necessário prestar-lhes todos os cuidados e rotinas da tarde e serão: ir buscá-los aos equipamentos escolares, dar ou vigiar os banhos, dar lanche, fazer os TPC's, preparar e dar jantar, assegurar as higiènes e rotinas noturnas e deitar.

O turno da noite das 23 às 7 horas é o mais tranquilo, implicando a vigilância das crianças durante a noite, bem como as tarefas da casa e da preparação para o dia seguinte, estando apenas presente um elemento da equipa educativa.

Assim, na organização dos turnos, como sabe:

Os dois trabalhadores do turno da manhã entram às 7 e saem às 15 horas, hora em que entram os dois trabalhadores do turno da tarde, rendendo assim os da manhã. À noite, por norma (salvo situações excecionais), fica apenas um trabalhador que entra às 23 e sai às 7 horas, tendo de ser substituído nessa altura da manhã por outros.

A equipa educativa é composta por sete pessoas que trabalham em turnos rotativos (a tempo inteiro) sendo que, como referido, são necessários dois trabalhadores no turno da manhã, dois no turno da tarde e um no turno da noite (mínimo cinco pessoas) que depois têm duas folgas rotativas por semana, ficando apenas duas pessoas para substituir os que estão de folga. De forma a colmatar as falhas (seja por férias, folgas ou faltas) e assegurar as necessárias presenças de pessoas nos turnos, bem como para ocasionais reforços da equipa em alturas de acréscimo de tarefas, a Associação tem contado com o apoio de algumas colaboradoras em regime de prestação de serviços, pessoas com contratos de trabalho noutras entidades e com disponibilidade limitada.

Ora, à luz de quanto acima se disse, lamentavelmente, afigura-se impossível acolher o pedido de V. Exa. de, durante o dia, apenas trabalhar entre as 8:30 e as 16:30, ou as 9 e as 17 horas, ou as 9:30 e as 17:30 (ou seja, trabalhar em parte do turno da manhã e em parte do turno da tarde).

Com efeito, tal pedido colide frontalmente com os turnos implementados na casa e nos quais trabalham mais seis pessoas da equipa educativa, não sendo possível - com os recursos humanos existentes - substituir V. Exa. na parte dos turnos em que não estaria presente, nem se mostrando viável a contratação de mais pessoal para esse efeito, atenta a situação financeira da Associação.

Assim, por exemplo, a prática dos horários diurnos por V. Exa. pretendidos implicaria que durante grande parte dos períodos em que a atividade na casa é mais intensa e é imprescindível a presença de duas funcionárias, apenas uma pessoa estivesse presente, tendo de assegurar sozinha, designadamente, o acordar das doze crianças, a sua higiene matinal e o vestir, preparar e dar pequeno-almoço, vigiar e dar atenção a todos, verificar as mochilas e levar aos equipamentos de ensino. Esta situação é, como sabe,

absolutamente impraticável.

Acresce que, com os horários por V. Exa. propostos, noutros momentos em que o volume de trabalho é menor, por as crianças mais velhas se encontrarem na escola, estariam presentes na Casa mais funcionárias do que as necessárias, o que representa um desperdício de recursos humanos que a Casa não pode suportar.

Com efeito,

Em face do exposto, a ser-lhe fixado um horário flexível, seria imperativo que o fosse dentro dos turnos em vigor na Casa - das 7 às 15 horas, das 15 às 23 horas e das 23 às 7 horas (e não noutros horários) - e os períodos de presença obrigatória sempre teriam de ser, no turno da manhã das 7 às 9H30 e no da tarde das 16 horas às 19:30, porquanto nos indicados períodos de tempo, conforme resulta de quanto acima se explicou, é imperativa a presença de duas pessoas da equipa educativa na Casa, pelo que a flexibilização nunca poderia abarcar esses períodos.

A missão e responsabilidade primeira desta Associação é o bem-estar das crianças acolhidas, retiradas às suas famílias e em situação de fragilidade, sendo imperioso que as suas rotinas sejam garantidas com tranquilidade e segurança. E, como resulta de quanto se expôs acima, não é possível a prestação de cuidados às crianças acolhidas, de forma adequada, sem que estejam presentes nos turnos da manhã e da tarde (em especial nos horários mais intensos supra indicados) duas pessoas da equipa educativa. Nos termos do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o empregador apenas pode recusar o pedido de horário de trabalho flexível com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

Perante o que acima se expôs, esta Associação não tem outra hipótese que não a de, com pesar, recusar o pedido de V. Exa., tendo em conta as exigências do funcionamento da ..., com imprescindível laboração por turnos rotativos, e o contexto social e as limitações financeiras para contratação de mais recursos humanos. Com efeito, face a esta realidade, mostra-se indispensável o exercício das suas funções de cuidadora devidamente integrada nos turnos implementados na Casa e com respeito pelos horários e rotinas das crianças.

Por força de toda a fundamentação descrita, vimos pela presente comunicar-lhe que é intenção da Associação recusar o pedido de V. Exa., uma vez que não estão verificados os necessários requisitos legais e, ainda que assim não fosse, revela-se absolutamente incompatível com as exigências imperiosas do funcionamento da Casa acima explanadas, sendo ademais impossível substituir V. Exa. nos períodos em que pretende estar ausente, deixando desfalcados os turnos.

Nos termos do n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, irá esta Associação aguardar pelo decurso do prazo de cinco dias para que V. Exa., querendo, apresente resposta a

esta comunicação, após o que este processo será enviado para a CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego».

**1.4.** A trabalhadora não realizou apreciação alguma.

**1.5.** Apenso ao processo vêm os seguintes documentos:

- Contrato de trabalho celebrado entre as partes; e
- Mapa de escalas com horários por turnos do último trimestre.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica, artigo 3.º («Atribuições próprias e de assessoria»):

«d). Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos».

**2.2.** A Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 68.º («Maternidade e Paternidade») 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».

**2.3.** E, no artigo 59.º («Direitos do Trabalhadores»), como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores/as, é estabelecido 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».

**2.4.** Para concretização dos princípios e direitos sociais constitucionais enunciados, foi 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 Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever da



entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família (cf. artigo 127.º/3 do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º/2/b) do CT.

**2.5.** O artigo 56.º do CT, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o direito de trabalhador/a com filho/a(s) menor(es) de 12 anos trabalhar em horário flexível, entendendo-se que este é aquele horário em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho (PNT) diário.

**2.6.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que «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».

**2.7.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador só pode recusar o pedido com base em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, contados a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar este prazo, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º/8/a) do CT.

**2.8.** 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 - a aceitação do pedido, nos termos do artigo 57.º/8/c) do CT.

**2.9.** 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.

**2.10.** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 do CT, em que se entende pelo conceito «aquele [horário] em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do

período normal de trabalho».

**2.11.** Nos termos do citado artigo 56.º/3 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 descanso não superior a duas horas».

**2.12.** Neste regime, o/a trabalhador/a poderá laborar até seis horas seguidas e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente PNT semanal em média de cada período de quatro semanas.

**2.13.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação trabalho/família conferindo ao/à trabalhador/a com filho/a(s) menor(es) de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em horário flexível. Isto traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do PNT diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no artigo 56.º/3 do CT.

**2.14.** Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do PNT diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se inclua dentro do período de funcionamento da organização.

**2.15.** Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios, garantindo o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, pelo tratamento similar de situações iguais e gestão de situações diferentes de forma diferente.

- 2.16.** No caso em apreço, a trabalhadora requer «fazer os seguintes turnos:  
Manhãs - (de 2ª a 6ª feira) - Das 8:30 às 16:30. Das 9 às 17 horas. Das 9:30 às 17:30  
Noites - (de 2ª feira a Domingo e Feriados) Das 23 às 7 horas».
- 2.17.** A trabalhadora fundamenta o seu pedido «por forma a poder conciliar a sua vida profissional e familiar».
- 2.18.** Não indica, contudo, qual o prazo para que o pedido dure, caso em que esta Comissão costuma subentender que o faz pelo limite máximo legal, i.e., o 12.º aniversário da criança – cf. artigo 56.º/1 do CT
- 2.19.** A requerente menciona ainda que vive com o menor em comunhão de mesa e habitação, quando refere «atendendo ao facto de ser da sua responsabilidade a guarda parental total de seu filho menor de 12 anos».
- 2.20.** À partida, todos os requisitos formais do pedido estariam cumpridos, uma vez que também o PNT é respeitado.
- 2.21.** No entanto, como é possível aferir da intenção de recusa do empregador, tal não corresponde à realidade, uma vez que a trabalhadora pede um turno que inexistente na organização.
- 2.22.** Não sendo exigível ao empregador que reorganize toda a plataforma logística da organização para conformar a vida pessoal e familiar da trabalhadora, resta a esta – caso assim o deseje – fazer novo pedido que contemple os turnos efetivamente existentes.
- 2.23.** Com efeito, este é exatamente uma das exceções previstas no artigo 57.º/2 do CT pelo legislador para ser admissível ao empregador recusar o horário flexível a trabalhador/a responsável por filho/a(s) menor(es).
- 2.24.** Sendo que o empregador logrou demonstrar as exigências imperiosas do funcionamento da organização a que a lei alude.
- 2.25.** Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do trabalho que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP é especial e visa harmonizar ambas as

conveniências, competindo ao empregador organizar o tempo de trabalho para que se cumpra o previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**3.1.** A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo desta fazer novo pedido conforme com os turnos existentes na organização.

**3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE, EM 28 DE ABRIL DE 2021.**