

**PARECER N.º 225/CITE/2022**

**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 nº CITE-FH/736/2022

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 07.03.2022, 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 as funções de Operadora numa loja desta organização.

**1.2.** A 08.02.2022, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada conforme a seguir se transcreve:

*«Eu, ... [...], a desempenhar funções inerentes à categoria profissional de Operadora de Loja, [...], venho requerer à organização o meu horário de trabalho em regime de flexibilidade para fazer face à necessidade de conciliação entre o meu trabalho e a minha vida familiar e pessoal [...], com os seguintes fundamentos e condições:*

*- Sou mãe de uma filha - ... [...], menor de 2 (dois) anos que necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento vivendo com a mesma em comunhão de mesa e habitação, conforme documento comprovativo que anexo emitido pela junta de freguesia de residência;*

*- O meu cônjuge, ... [...] não está a usufruir deste direito por não poder compatibilizar o seu horário com as nossas necessidades familiares, devido à realidade profissional do seu ramo de atividade, vigilante numa empresa de vigilância privada.*

*- A minha filha ..., está matriculada e frequenta a Creche e Jardim de Infância, que tem o seguinte horário de funcionamento: das 07h30 às 19horas.*

*- Face às razões expostas, venho solicitar que me seja concedido o regime de horário flexível em moldes que me permitam conciliar o meu trabalho com os horários do estabelecimento escolar da minha filha e os horários do meu marido, que, atendendo ao tempo de deslocações, deverá seguir os seguintes modelos:*

- Deverá ter início nunca antes das 8 horas e o termo do meu período normal de trabalho, nunca depois das 18h30, de forma a eu conseguir ir levar e buscar a criança à escola.

A plataforma apresentada, das 8 horas às 18h30 permite a conciliação com pelo menos, dois turnos da empresa, a saber:

a) 7 horas às 11h45 e das 13h45 às 17 horas; e

b) 8 horas às 12h30 e das 14h30 às 18 horas.

- O horário de trabalho requerido deverá ser organizado de segunda a sexta-feira, com dispensa de prestação de trabalho aos sábados, domingos, ficando – assim - o meu período normal de trabalho compreendido nos turnos das 8 horas às 18h30, desde que dentro do início e termo solicitados, ou seja, dentro do período de funcionamento do estabelecimento, perfazendo o horário contratado (40 horas) semanais.

- O prazo do horário de trabalho agora solicitado terá como limite os 12 anos de idade da menor e enquanto durarem os factos, pressupostos e as circunstâncias que o determinam [...].».

**1.3.** Em 25.02.2022, PMP, o empregador remeteu a sua intenção de recusa à trabalhadora, nos seguintes termos:

«Em resposta, comunicamos que é intenção da sua entidade empregadora recusar o seu pedido, nomeadamente, com os seguintes fundamentos.

(a) Do conceito de horário flexível e da formulação do pedido

Segundo o n.º 2 do artigo 56.º do CT, o horário flexível é [...]. Não obstante, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando [...] - alínea b), n.º 3, artigo 56.º do CT. Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa margem de tempo definida pelo empregador. E, ainda, respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador - alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.

V. Exa. indicou que pretende um horário entre as 8 horas e as 18h30, o que corresponde a um pedido de horário fixo. Ora, aquilo que o Código de Trabalho prevê é que cabe ao empregador definir os períodos de presença obrigatória (que se poderão designar por plataformas fixas) e os períodos de início e termo do período normal de trabalho diário. Ou seja, efetivamente o trabalhador poderá escolher as horas de entrada e saída, mas as opções são necessariamente dadas pelo empregador, não existindo qualquer fundamento legal para a imposição de condições.

É precisamente neste sentido que vai a decisão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 29.01.2020, Proc. 3582/19.0T8LRS.L 1-4, perante um pedido de horário e folgas fixas, na qual se refere que [f]endo sido requerido pela trabalhadora demandada, que tem um horário semanal de 35 horas, um horário flexível, entre as 8 e as 16 horas de 2.ª a 6.ª-feira, sendo o sábado e domingo dias de folga, apenas motivado pela circunstância de o

*marido também trabalhar por turnos, tal significa que a mesma se colocou fora do âmbito da prestação da atividade aos fins-de-semana e que, sem motivo suficientemente premente. em situação de beneficiária exclusiva - ao contrário do que acontece com os colegas - de um horário fixo, impedindo na prática o empregador de qualquer determinação que vá além da mera gestão do intervalo de descanso (art.º 213.º e 56.º, n.º 4, CT). Isto porque acabaria sempre por entrar e sair às horas que indicou, quaisquer que sejam os imperativos da atividade prosseguida pelo empregador'. E acrescenta, '[n]estas circunstâncias, que ultrapassam a razão de ser do direito, é de concluir que a trabalhadora não indicou um horário flexível, não tendo o empregador qualquer escolha razoável, e que o empregador tem motivo justificativo para recusar o seu pedido'.*

*Em igual sentido, veja-se a decisão proferida no âmbito do processo n.º 305/19. 7T8PDL pelo Juízo do Trabalho de Ponta Delgada, na qual se refere que '(...) a figura jurídica do horário flexível incide, especificamente, sobre os limites diários, concretamente as horas de início e termo do período normal de trabalho diário'. E acrescenta, 'ora, mesmo até aceitando, em abstrato, a eventual prática, dentro de um horário flexível, de um horário fixo, o que aqui se nos apresenta, no entendimento do Tribunal, não é um horário flexível. É, sim, uma desvirtuação dos seus fundamentos, dos seus pressupostos, em que a trabalhadora, pura e simplesmente, define, unilateralmente, um determinado horário que pretende (aqui se incluindo os dias de descanso), muito para além da fixação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, e à margem de qualquer parâmetro previamente delineado pela empregadora, em manifesto desrespeito pelo poder de direção da mesma neste âmbito (...)'.  
Neste seguimento, aquilo que V. Exa. faz é inverter e desvirtuar o procedimento de horário flexível, indicando, desde logo, que pretende um horário fixo, retirando ao empregador o direito que tem de estabelecer o horário de trabalho, ainda que não o faça expressamente. Assim, nos termos em que V. Exa. concretiza o seu pedido, o empregador praticamente não teria margem para intervir na elaboração do horário de trabalho, conforme está previsto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.*

*Já neste sentido teve oportunidade de se pronunciar o Tribunal da Relação de Lisboa, em acórdão proferido a 18.05.2016, onde se decidiu que: 'Se o trabalhador pretender exercer esse direito, ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art.º 56.º n.º 3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.º 56.º n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4). Não é o caso dos autos, uma vez que a R. pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito; muito menos lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar- o horário flexível diz respeito aos limites diários'.*

*Além do mais, a existência de um horário de funcionamento alargado e de um regime de laboração contínua determinam uma dificuldade acrescida na gestão dos tempos de trabalho (se não uma verdadeira impossibilidade), impondo-se a organização de horários*

*diversificados por forma a dar cumprimento às várias imposições legais.*

*Por outro lado, ainda exige V. Exa. uma alteração do regime de folgas, com folga fixa aos sábados e domingos e dispensa de prestação de trabalho aos feriados. Acontece que o horário flexível nada tem que ver com o regime de folgas praticados, mas sim com os períodos de início e de termo da jornada de trabalho.*

*A Convenção Coletiva de Trabalho aplicável à presente relação laboral (CCT entre a APED Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros) dispõe, na respetiva Cláusula 10.3, alínea c), o seguinte: 'Nos horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos com quinze domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais cinco desses domingos deverão combinar preferencialmente, com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias'.*

*Além das decisões já referidas, também o Tribunal Judicial do Porto, 5.ª Secção do Trabalho, J.2. em 14.10.2016, aderindo à tese sustentada pelo Tribunal da Relação de Lisboa em 18.05.2016, mais acrescentou que '(d)o exposto, resulta que para além da circunstância de estar em causa o próprio funcionamento da empresa, não nos podemos alhear da circunstância de existirem outros trabalhadores nas mesmas circunstâncias e que desse modo não poderiam, ou ficariam muito limitados a folgar aos sábados e domingos, o que levaria a um tratamento diferenciado e discriminatório relativamente à Ré'.*

*Desta forma, e conforme esclarecido, o direito a horário flexível consagrado no Código do Trabalho nada tem que ver com a escolha dos dias de trabalho e dos dias de descanso semanal, pelo que o regime de folgas não tem qualquer relação com o direito consagrado no artigo 56.º do CT.*

*Em suma, o seu pedido não foi formulado de acordo com o regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT, não configurando, por conseguinte, um horário flexível.*

*Sem prescindir,*

*(b) Das exigências imperiosas do funcionamento da Loja*

*Com efeito, V. Exa. exerce funções de Operadora de loja. A loja está aberta ao público todos os dias entre as 8 e as 21 horas, mas encontra-se em funcionamento entre as 7 horas e as 21h30.*

*Isto posto:*

- 1. A loja tem um total de 58 trabalhadores, dos quais 41 trabalham a tempo inteiro e 17 a tempo parcial.*
- 2. Na loja existem 29 trabalhadores com filhos no seu agregado familiar.*
- 3. Todos os trabalhadores prestam a sua atividade de acordo com o regime de horários diversificados e da rotatividade dos dias de descanso semanal, salvo três trabalhadores,*

*cujos horários foram ajustados às suas necessidades, em virtude de pedidos de alteração do horário de trabalho.*

*4. Por sua vez, V. Exa. é Operadora na secção de charcutaria, secção composta por três trabalhadoras a tempo inteiro e uma trabalhadora em regime de trabalho a tempo parcial.*

*5. A loja pratica horários diversificados, com folgas rotativas, e cuja organização varia de acordo com a secção em causa.*

*6. Em particular, na secção da charcutaria é imprescindível que esteja alocado um trabalhador por turno:*

*a. Abertura: das 7horas às 11h45 e das 13h45 às 17horas; e*

*b. Fecho: das 11h30 às 15horas e das 17horas às 21h30.*

*7. Com efeito, deverão ser asseguradas tarefas como: a colocação correta de preços, enchimento e organização dos expositores, a limpeza, garantia de segurança alimentar, bem como, naturalmente, o atendimento ao cliente.*

*8. Os períodos com maior afluência de clientes verificam-se essencialmente ao final da manhã e ao final do dia, durante a semana, e durante todo o fim de semana.*

*9. Por conta desta afluência, as diferentes secções têm de ser reforçadas por forma a adequar-se à procura verificada nos referidos períodos.*

*Ora,*

*10. V. Exa. pretende que lhe seja atribuído um horário flexível entre as 8horas e as 18h30.*

*11. Acontece que, a atribuição de um horário flexível a V. Exa. irá sempre comprometer um dos turnos referidos anteriormente.*

*12. Ora, como acima referimos, um horário flexível compreende a existência de plataformas móveis e de plataformas fixas.*

*13. Pelo que é impossível que a organização horária seja feita com base nesta flexibilidade.*

*14. Ainda assim, mesmo que a loja pretendesse atribuir-lhe o horário fixo que V. Exa. solicita, a referida amplitude horária, ao contrário do que menciona no pedido, não se enquadra no período de funcionamento da secção.*

*15. Isto porque, tal como descrito no ponto 6., apenas existem dois turnos na secção:*

*a. Abertura: das 7horas às 11h45 e das 13h45 às 17horas; e*

*b. Fecho: das 11h30 às 15horas e das 17horas às 21h30.*

*16. Ora, ainda que V. Exa. indique uma amplitude horária de dez horas e meia, é impossível alocá-la a qualquer dos turnos disponíveis.*

*Sem prejuízo do que antecede,*

*17. Como é hábito, a loja tentou, por todos os meios, promover um acordo com V. Exa. tendo em vista estabelecer uma solução equilibrada para ambas as partes.*

*18. No entanto, e apesar dos esforços envidados, não foi possível alcançar um acordo, vendo-se a loja forçada a dar seguimento à presente intenção de recusa.*

19. Assim, e em primeiro lugar, sempre se diga que a loja moveu todos os esforços para adaptar os horários praticados à situação de V. Exa.
20. Ora, atribuir-lhe o horário que solicita, significaria um verdadeiro atropelo à organização horária em vigor em toda a loja e, por consequência, também na secção onde se encontra.
21. Deste modo, as circunstâncias atuais impossibilitam desde logo que a loja consiga gerir esta secção de forma equilibrada.
22. Tenha-se ainda em conta que os trabalhadores da secção tiveram formação específica para o efeito, pelo que são eles que, como ninguém, melhor podem servir o cliente.
23. E, no quadro atual da loja, não existe outro trabalhador com formação específica que possa substituir V. Exa.
24. Além de não ser possível ajustar o quadro da secção, muito menos será possível fazê-lo aos fins-de-semana.
25. O fim de semana é um período crítico, devido à já referida maior afluência de clientes, o que justifica a alocação de mais recursos, nomeadamente, e sempre que possível, a colocação de trabalhador adicional.
26. Ademais, é necessário garantir o gozo dos dias de descanso semanal ao fim de semana aos restantes trabalhadores da secção e, em particular, assegurar os períodos de almoço dos restantes colegas.
27. Coloca-se ainda outro problema nos períodos de gozo de férias dos trabalhadores da secção ou noutras ausências inesperadas.
28. O Contrato Coletivo aplicável, já mencionado, determina que 'nos horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana. O descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos com quinze domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais cinco desses domingos deverão combinar preferencialmente com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias'.
29. Assim, perante as circunstâncias atuais, e em face desta obrigatoriedade em assegurar a rotatividade dos dias de descanso semanal por forma a que coincidam com os domingos, também consecutivamente em relação aos sábados, a atribuição do regime de folgas solicitado implicaria a inexistência, em absoluto, de trabalhadores para assegurar o funcionamento da secção.
30. Isto não quer dizer que V. Exa. vá deixar de gozar os seus dias de descanso semanal, mas apenas que é impossível fixar o seu gozo em todos os fins de semana, sem que isso prejudicasse a secção.
31. Algo que não se pode tolerar, na medida em que a secção alimentar é uma das secções core da loja.

32. Assim, atribuição do horário requerido poderá colocar em causa a norma prevista no contrato coletivo, pelo que tal solução seria ilegal.

33. Consequentemente, não havendo trabalhadores suficientes em loja, a disponibilização dos artigos em loja poderá ser colocada em causa, os clientes ficarão insatisfeitos e, no limite, esta situação poderá conduzir a perda de vendas, isto porque os clientes não estão dispostos a esperar.

34. E esta impaciência e insatisfação pode não se circunscrever a esta secção e levar a que os clientes não comprem mais nada da loja, perdendo a confiança e a vontade de lá se deslocarem novamente.

35. Por isso, ao admitir-se a concessão do horário solicitado, a secção não teria um quadro suficiente para responder às suas necessidades e essa situação só seria resolvida mediante a contratação de um trabalhador para substituição do trabalhador ou a prestação de trabalho não previsto, o que acarretaria custos adicionais, algo que a loja não pode suportar pois afetaria a sua viabilidade.

36. Aliás, os horários anteriormente praticados demonstram que sempre existiu um colaborador que assegurou a abertura da secção, no caso, maioritariamente V. Exa.

37. Acontece que, atribuir-lhe permanentemente um horário das 8 às 18 horas culminaria inevitavelmente na contratação de um trabalhador para assegurar permanentemente a abertura da secção.

Em suma,

38. Para dar cumprimento às obrigações legais em matéria de organização do tempo de trabalho (limites ao período normal de trabalho e intervalo de descanso) e, concomitantemente, para responder às necessidades de funcionamento da loja, é este o único esquema organizativo possível.

39. A atribuição do horário solicitado causaria prejuízo à loja, o que se concretizaria não só em termos de vendas, mas também quanto à sua imagem.

40. Em face do exposto, não podemos aceitar o seu pedido de flexibilidade de horário. Informamos que, querendo, V. Exa. poderá pronunciar-se no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta. Após o decurso deste prazo sem qualquer declaração de V. Exa., este documento será remetido, por mera cautela, para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sem prejuízo de se entender que o pedido de V. Exa. não se encontra fundamentado, conforme o exige» a lei.

**1.4.** A requerente realizou a sua apreciação cinco dias fora do prazo legalmente estabelecido para tal, motivo por que a mesma não será considerada para os efeitos ora em análise.

**1.5.** Ao processo o empregador não juntou mais documento algum.

## **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 menor de 12 anos trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho 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 apenas tem a possibilidade de 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. 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 o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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 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».

**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 de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal em média de cada período de quatro semanas.

**2.13.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho 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 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/serviço.

**2.15.** Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores 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 e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

**2.16.** No caso em apreço, a trabalhadora solicita a atribuição de um turno que se contenha dentro da amplitude horária das 8 horas às 18h30, de segunda a sexta-feira.

**2.17.** A requerente fundamenta o seu pedido no facto de ser mãe de uma criança de 2A cuja rotina, nomeadamente, a logística casa-creche-trabalho-creche-casa precisa de conciliar, uma vez que o outro progenitor é vigilante noturno, pelo que não tem possibilidade de proporcionar esse apoio à menor, ora por não estar em casa (à noite), ora por se encontrar a descansar (de dia).

**2.18.** A trabalhadora pede que o solicitado perdure pelo limite máximo permitido, ou seja, até ao 12.º aniversário da criança – cf. artigo 56.º/1 do CT

**2.19.** E declara expressamente que reside com a crianças em comunhão de mesa e habitação.

**2.20.** O problema surge quando se cotejam os turnos da secção a que a requerente pertence com a amplitude horária solicitada. Isto porque a trabalhadora pediu para laborar entre as 8 horas e as 18h30 e os turnos existentes na Charcutaria são das 7 às 17horas e das 11h30 às 21h30.

**2.21.** Realce-se que não é exigível ao empregador que se adapte à vida familiar e pessoal da trabalhadora, criando novos horários. Pelo que o pedido desta se deve sempre cingir aos turnos existentes – neste caso – à secção em que a presta funções na Loja daquele.

**2.22.** 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 ...

**3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe a 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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM O VOTO CONTRA DA  
CGTP IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, EM  
30 DE MARÇO DE 2022**