

## PARECER N.º 134/CITE/2016

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro  
Processo n.º 458 – FH/2016

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 10.03.2016, da empresa ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de Empregada ... (até 3 anos) conforme, sucintamente, se transcreve:

“Via e-mail [geral@cite.pt](mailto:geral@cite.pt)

Lisboa, 09 de março de 2016

*Assunto: Pedido de Parecer Prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares.*

*Exmos Senhores,*

*..., com o NIPC ..., vem, ao abrigo do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, enviar o processo relativo ao pedido apresentado pela sua trabalhadora, ..., com a categoria profissional de Empregada ... (até 3 anos), para trabalhar em regime de horário flexível, conforme cópia do Pedido e respetivos documentos que o acompanham, e que se junta como doc. 1.*

*De igual modo, junta-se também, cópia da Comunicação enviada à trabalhadora em questão, com fundamento da intenção de recusar o seu pedido (doc. 2), em virtude de, em primeiro lugar, o pedido de horário que permita terminar às 19h00 é*

*exatamente o que já configura no mapa anual afixado no estabelecimento, diga-se, horário das 10h00 às 19h00, com 2 folgas semanais. E, em segundo lugar, por exigências imperiosas do funcionamento do estabelecimento onde ela exerce a sua atividade profissional, não o permitir.*

*Face à Comunicação mencionada no parágrafo anterior, a trabalhadora procedeu ainda à apresentação de uma apreciação, a que alude o número 4 do artigo 57.º do Código de Trabalho, cuja cópia se junta como doc. 3, e na qual vem reiterar o já peticionado.*

*A) Motivos que determinaram a decisão da entidade empregadora:*

- I. Antes de mais, a trabalhadora supramencionada, no seu pedido (junto como doc. 1) vem solicitar à entidade empregadora que lhe seja atribuído o regime de flexibilidade de horário em moldes que “permita terminar o período de trabalho até às 19:00 h (...)”.*
- II. Porém, e no tocante a este ponto do pedido, entende a entidade empregadora que o mesmo não pode ser autorizado uma vez que o horário de trabalho em vigor já visa termo do trabalho normal diário da trabalhadora às 19h.*
- III. Relativamente ao pedido de laboração apenas de “segunda a sexta-feira, excluindo a prática laboral aos sábados e domingos”, tal não é possível, por motivos de exigências imperiosas do funcionamento da empresa. A saber,*
- IV. Conforme mencionado na Comunicação enviada à trabalhadora (doc. 2), o estabelecimento onde a trabalhadora presta a sua atividade insere-se num ... e possui um horário de segunda a domingo.*
- V. Nesse sentido, e por forma a não prejudicar ninguém, os horários de cada trabalhador são organizados também de segunda a domingo com as respetivas folgas semanais rotativas.*

- VI. *Para além de que, o fim de semana corresponde ao período de maior movimentação num ..., e, conseqüentemente, mais trabalho (e melhores vendas), pelo que, autorizar o pedido de horário flexível da trabalhadora não só prejudicaria a restante equipa, como também, afetaria de forma irremediável o funcionamento da loja em questão.*
- VII. *Por último, saliente-se ainda que, a situação económica da empresa e a rentabilidade do estabelecimento desaconselham a contratação de novos trabalhadores.*
- VIII. *Acresce que, para além do fundamento já invocado, poderá também ser invocado pela entidade empregadora a impossibilidade de substituir a trabalhadora, em virtude desta ser indispensável ao funcionamento do estabelecimento. A saber,*
- IX. *Acedendo ao pedido da trabalhadora, aos Sábados e Domingos, o estabelecimento passaria a ter apenas duas funcionárias na loja, por turno, sobrecarregando assim aquelas funcionárias nos dias de maior movimento e, conseqüentemente, melhores vendas.*
- X. *Culminando o problema numa situação completamente inviável, aquando da ocorrência de períodos de férias (que ocorrem praticamente todo o ano), ou seja, em vez de duas trabalhadoras, estaria apenas uma trabalhadora em um dos turnos, ficando esta sobrecarregada e sem ninguém para a substituir, diga-se, ao Sábado e Domingo.*
- XI. *Por outro lado, e salvo melhor entendimento, entende-se que, em bom rigor, o pedido efetuado pela trabalhadora não contempla o conceito de horário flexível, plasmado no número 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho.*

*Assim, e face ao exposto, requer-se a V. Exas. que se dignem emitir um Parecer Prévio relativamente à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora ... com responsabilidades familiares,*

*juntando-se ainda, e para os devidos efeitos, mapa de pessoal e respetivo horário, como doc. 4.”*

**1.1.1.** Em 15.02.2016 a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“Assunto: Pedido de Flexibilidade de Horário*

*Exmos Senhores,*

*Como é do vosso conhecimento, sou mãe de duas crianças, a ... de 5 anos e o ... de 12 meses de idade, que fazem parte do meu agregado familiar (Doc. 1).*

*A ... frequenta o jardim de infância de ..., entre as 9:00 h e as 15:30 h. (doc. 2)*

*O ... fica aos cuidados da avó paterna, o avô paterno sofre de ... há cerca de 2 anos e neste momento em virtude do seu estado de saúde ter piorado está a ser cada vez mais difícil para avó cuidar do ... durante o dia e à noite dois netos, uma vez que o meu sogro obriga a cuidados redobrados.*

*O meu marido é funcionário da ..., exercendo funções sujeitas a turnos de carácter permanente e obrigatório e não tem dias de descanso semanal fixos, no ... (Doc. 3)*

*Com os horários de trabalho que atualmente pratico, e com os horários de trabalho do meu marido, não nos é possível dar o devido acompanhamento aos nossos filhos que neste momento começam a ter que contar só com o apoio dos pais. Face às razões expostas, venho solicitar que me seja atribuído, com efeitos 30 dias após a receção da presente, o regime de flexibilidade de horário em moldes que me permita terminar o período de trabalho até às 19:00h, de segunda a sexta-feira, excluindo a prática laboral aos sábados e domingos, por não ter atualmente qualquer outro apoio familiar que nos possa auxiliar.*

*O direito, que por esta via exerço, acha-se consignado nos termos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*

*De harmonia com o disposto no artigo 56.º, n.º 3 do referido compêndio normativo, o horário flexível é elaborado pelo empregador.*

*Na elaboração de tal regime, devem V.Exas observar as regras previstas no n.º 3 a), b) e c) do mesmo preceito.*

*Junto a declaração prevista no n.º 1, alínea b) do artigo 57.º do C.T. (doc. 1)*

*Com os melhores cumprimentos*

*Anexo: citados documentos”.*

**1.1.2.** Em 29.02.2016, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“Assunto: Resposta à Carta sobre Pedido de Flexibilidade de Horário*

*Exma Senhora:*

*Vimos pela presente acusar a receção da sua carta e depois de analisada vimos desta forma responder à mesma.*

*Tomamos devida nota do seu pedido. Em relação ao horário que permita terminar o período de trabalho às 19.00h, neste momento o seu horário, tal como configura no mapa anual afixado no estabelecimento onde labora já é das 10h às 19h, com 2 folgas semanais.*

*Quanto ao pedido de laboração apenas de segunda a sexta-feira, os nossos estabelecimentos não contemplam tal horário. O estabelecimento encontra-se num ... e possui um horário de segunda a domingo, os horários de cada trabalhador são organizados também de segunda a domingo com as respetivas folgas semanais rotativas. Como o fim de semana é a altura mais movimentada num ..., é-nos de todo impossível atender ao seu pedido de horário flexível pois tal prejudicaria a equipa e afetaria de forma irremediável o funcionamento da loja em questão, sendo*

*que a situação económica da empresa e a rentabilidade do estabelecimento desaconselham a contratação de novos trabalhadores.”*

- 1.1.3.** Em 2.03.2016 a entidade empregadora rececionou a apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“Assunto: Pedido de Flexibilidade de Horário.*

*Exmos Senhores,*

*Acuso a receção da vossa missiva datada de 26 de fevereiro de 2016, por mim recebida no dia 1 de março de 2016.*

*Em relação à intenção de recusa manifestada por parte de V.Exas., venho reiterar o meu pedido, que fundamentei inicialmente, já que a situação se mantém.*

*Contudo, e na esperança de que venham a analisar novamente o meu pedido e que resulte numa resposta positiva às minhas necessidades anteriormente expostas, agradeço a atenção dispensada.*

*Um facto de extrema importância para mim, é o de não pôr em causa os direitos que os meus filhos têm de não ficar desprotegidos à espera que “alguém” a possa ir buscar e cuidar deles.*

*Caso V. Exas. mantenham a vossa posição, solicito que seja dado cumprimento ao exposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.”*

- 1.1.4.** Foram juntos ao processo o atestado da Junta de Freguesia de ...; a declaração do Agrupamento de Escolas ...; a declaração do Diretor do ... e mapa de horários de trabalho referente à Loja sita no ...

- 1.1.5.** Após solicitação da CITE e em 17.03.2016, a entidade empregadora indicou o Contrato Coletivo de Trabalho aplicável e remeteu cópia dos sete contratos individuais de trabalho das trabalhadoras que prestam atividade na loja ... sita no ...

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:
- “1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*
- 2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*
- 2.2.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*
- 2.3.** A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).
- 2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o

empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

**2.5.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

**2.5.1.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

**2.5.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.5.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.



**2.5.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>1</sup>

**2.6.** Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

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

**2.7.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

---

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

- 2.8.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.9.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente, mãe de duas crianças com 5 e 1 anos de idade, que vivem consigo em comunhão de mesa e habitação, solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível que *“permita terminar o período de trabalho até às 19:00h, de segunda a sexta-feira, excluindo a prática laboral aos sábados e domingos”*.
- 2.10.** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora, sucintamente que:
- *“neste momento o seu horário, tal como configura no mapa anual afixado no estabelecimento onde labora já é das 10h às 19h, com 2 folgas semanais.”;*
  - *“O estabelecimento encontra-se num ... e possui um horário de segunda a domingo, os horários de cada trabalhador são organizados também de segunda a domingo com as respetivas folgas semanais rotativas.”;*
  - *“Como o fim de semana é a altura mais movimentada num ..., é-nos de todo impossível atender ao seu pedido de horário flexível pois tal prejudicaria a equipa e afetaria de forma irremediável o funcionamento da loja em questão, sendo que a situação económica da empresa e a rentabilidade do estabelecimento desaconselham a contratação de novos trabalhadores.”.*
- 2.11.** Importa esclarecer que esta Comissão tem entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal

circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário<sup>2</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>3</sup>

- 2.12.** Diga-se, ainda, a este respeito que no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, no intuito de não descurar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a, e com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a.
- 2.13.** De acordo com o mapa de horários de trabalho junto ao processo verifica-se que no estabelecimento ..., sito no ... são atribuídos sete horários com as designações “M” ou “N” e são indicados os nomes de, apenas, seis trabalhadoras.
- 2.14.** À trabalhadora requerente está atribuído o horário M (10.00h/19.00h). Num período de seis semanas a trabalhadora só não presta trabalho num fim de semana. Exerce

---

<sup>2</sup> Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

<sup>3</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010: “2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

2.7.3. Neste sentido, e acolhendo o entendimento supra referido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa.”

atividade em quatro fins de semana consecutivos e no quinto fim de semana presta atividade ao sábado.

- 2.15.** Na restante organização dos horários de trabalho verifica-se que são atribuídos entre 4 e 7 horários aos sábados e domingos.
- 2.16.** A distribuição de horários de trabalho aos fins de semana é idêntica para todas as trabalhadoras indicadas no mapa junto ao processo – um fim de semana de folga de seis em seis semanas e folga a um domingo de cinco em cinco semanas.
- 2.17.** Assim, e no presente processo a possibilidade da trabalhadora exercer a atividade profissional até às 19.00h afigura-se reconhecida pela entidade empregadora e comprovada pelo mapa de horários junto ao processo.
- 2.18.** No que respeita à possibilidade da prestação de trabalho ser exercida de segunda a sexta-feira, com exclusão dos fins de semana, decorre do mapa de horários de trabalho que são atribuídos entre 2 a 4 horários “M” ao sábado e ao domingo, sendo que, apenas num fim de semana, de seis em seis semanas das 10.00h às 19.00h só existem duas trabalhadoras. Nos restantes cinco fins de semana estão, no horário referido, entre 3 e 4 trabalhadoras, com exceção de um domingo em que estão apenas 2 trabalhadoras no referido horário.
- 2.19.** Em rigor, como o horário “N”, das 14.00h às 23.00h se sobrepõe desde o seu início e até às 19.00h com o horário “M”, na verdade, e nesse período de tempo, a loja funciona com 4 a 7 trabalhadoras nos fins de semana.
- 2.20.** Neste sentido, afigura-se que a concessão do horário requerido implicaria que em quatro semanas seguidas e num sábado da quinta semana, a entidade empregadora tivesse de laborar com menos uma trabalhadora no horário “M”, caso tivesse de manter a mesma rotatividade das folgas. Por outras palavras, a entidade empregadora teria de garantir o funcionamento da loja com 2 ou 3 trabalhadoras entre as 10.00h e as 19.00h durante quatro fins de semana consecutivos, em vez das atuais 3 ou 4.

- 2.21.** Alegando a entidade empregadora que “*o fim de semana é a altura mais movimentada num ... (...) tal prejudicaria a equipa e afetaria de forma irremediável o funcionamento da loja em questão*”, importa verificar se tal facto resulta comprovado na organização dos horários de trabalho da loja.
- 2.22.** De facto, nos dias úteis de segunda a sexta-feira e para um período de seis semanas são atribuídos predominantemente cinco horários diários (18 dias úteis, num total de 30 dias úteis), existindo oito dias em que só são atribuídos quatro horários por dia e três dias em que são atribuídos sete horários.
- 2.23.** Resulta do exposto que existe, na organização atual dos horários da empresa, um reforço na atribuição de horários ao fim de semana, contando-se três sábados com sete horários, quatro domingos com cinco horários e apenas um sábado e dois domingos com quatro horários.
- 2.24.** A CITE tem vindo a referir que deve ser considerado como fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, a demonstração conforme a organização dos tempos de trabalho não possibilita a concessão do horário, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou em como existe impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável;
- Naturalmente que o exercício de direitos pelos/as trabalhadores/as não é, por si só, um fundamento assente em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou o fundamento da impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável. Assim, torna-se necessário que tal exercício de direitos determine períodos de tempo de trabalho a descoberto sem a possibilidade de afetação de outros/as trabalhadores/as;
- 2.25.** Importa assim, no caso em análise, aferir se a organização dos tempos de trabalho poderia ser alterada pelo empregador sem colocar em risco o cumprimento de

obrigações legais ou contratuais, e sem colocar em risco o normal funcionamento da loja, atendendo ao alegado aumento de movimento no ... ao fim de semana.

- 2.26.** O Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o CESP, publicado no BTE n.º 33, de 8/9/2008, e aplicável às relações laborais da entidade empregadora consagra na Cláusula 34ª os seguintes direitos dos das trabalhadores/as por ele abrangidos/as:

*“1 — a) Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório que é o domingo.*

*b) Nos estabelecimentos que não pratiquem o encerramento ao domingo, os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, em qualquer dia da semana, fixado de forma que coincida com o domingo pelo menos 11 vezes por cada ano civil, não se contando, para este efeito, os domingos contíguos ou intercalados no período de férias, mesmo que estas sejam repartidas.*

*(...)*

*4 — Nos estabelecimentos de venda ao público que não pratiquem o encerramento ao domingo, os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal complementar, a ser gozado, preferencialmente, antes ou a seguir ao dia de descanso semanal obrigatório.*

*5 — a) Nos estabelecimentos em que o horário dos trabalhadores inclui a prestação de serviço ao sábado de tarde, o descanso semanal complementar desses trabalhadores é de um dia, a ser gozado em sistema rotativo de segunda - feira a sábado, inclusive, ou de outra forma que seja estabelecida por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora.”*

- 2.27.** Nos termos dos contratos individuais de trabalho das trabalhadoras que prestam atividade na loja ... sita no ..., foi acordado que *“A entidade patronal organizará o trabalho por turnos, de modo que os dias de descanso semanal sejam rotativos.”*

- 2.28.** De acordo com o que antecede, afigura-se constituir um direito das trabalhadoras afetas à loja onde exerce atividade a trabalhadora requerente o descanso

obrigatório em 11 domingos por ano civil, não se contando, para este efeito, os domingos contíguos ou intercalados no período de férias, mesmo que estas sejam repartidas, assim como o direito a um dia de descanso semanal complementar, a ser gozado, preferencialmente, antes ou a seguir ao dia de descanso semanal obrigatório, em sistema rotativo de segunda-feira a sábado, inclusive, ou de outra forma que seja estabelecida por acordo entre o/a trabalhador/a e a entidade empregadora.

**2.29.** Decorre do exposto que em 52 semanas por ano as trabalhadoras deverão gozar um dia de descanso obrigatório ao domingo em cada quatro semanas, e um dia de descanso complementar, preferencialmente ao sábado ou à segunda-feira de forma rotativa, salvo outro acordo entre as partes.

**2.30.** Neste sentido, e embora a CITE considere que: “2.16.(...) *sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho (...) a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e o correspondente dever do empregador de a promover, impõe que, na elaboração dos horários de trabalho, o empregador garanta, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento organizacional, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço.*”<sup>4</sup>, a verdade é que “2.15. *O interesse do serviço, desde que devidamente fundamentado em razões imperiosas do seu funcionamento, sobrepõe-se sempre aos direitos individuais dos/as trabalhadores/as que decorrem dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, independentemente do setor de atividade em que a entidade se integre.*

*(...)2.17. Compete à entidade patronal gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é, em si próprio, também de interesse público,*

<sup>4</sup> Doutrina constante do Parecer n.º 108/CITE/2016.

*além do mais, por resultar de previsão legal e constitucional. 2.18. Portanto, a entidade patronal deve ponderar todos os direitos e interesses em conflito, o que exige a apreciação, seriação e compatibilização baseada em razões legais ou fundamentamente ponderosas.*

*2.19. Por outro lado, deve demonstrar objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, põe em causa o funcionamento do serviço, concretizando os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido pela trabalhadora.”<sup>5</sup>*

**2.31.** Ora, no caso em apreço, caso concedesse à trabalhadora a possibilidade de exercer a sua atividade de segunda a sexta-feira com exclusão dos fins de semana, a entidade empregadora não conseguiria manter o mesmo número de trabalhadoras por turno aos fins de semana para assegurar a alegada “*altura mais movimentada num ...*” e cumprir com as obrigações contratuais que assumiu com todas as trabalhadoras, tanto a nível individual como por aplicação do contrato coletivo de trabalho em vigor.

**2.32.** Conclui-se assim pela existência de exigências imperiosas do funcionamento da loja e pela impossibilidade de substituir a trabalhadora aos fins de semana e conclui-se pela aceitação pelo empregador da prestação de trabalho em regime de horário flexível com a possibilidade de terminar o período normal de trabalho diário até às 19.00h, comprovado pelo mapa de horários junto ao processo.

**2.33.** Por último, importa esclarecer o seguinte:

- uma vez que a trabalhadora não indicou o prazo durante o qual pretende gozar do direito requerido e podendo este ser exercido até aos 12 anos do filho mais novo, tem sido entendimento desta Comissão o constante do Parecer n.º 70/CITE/2012:

---

<sup>5</sup> Doutrina constante do Parecer n.º 109/CITE/2016.



*“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”;*

- Considerando o disposto na alínea b) do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho, é um dever do empregador promover a conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, que se traduz na obrigação de facultar condições que favoreçam a referida conciliação, concretamente no que respeita à elaboração do horário de trabalho, pelo que se torna premente que os modelos de negócios das entidades empregadoras incluam esta dimensão, não só na perspetiva do cumprimento da lei mas, essencialmente, como uma ferramenta de sucesso empresarial no âmbito da responsabilidade social das empresas.

Ora, utilizando como canal privilegiado a negociação coletiva, devem ser garantidos modelos equilibrados de conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos de idade, designadamente os/as que frequentam o ensino escolar obrigatório, de forma a evitar que estes/as apenas contem com o acompanhamento devido por parte dos pais e das mães aos fins de semana, de seis em seis semanas, como sucede no caso em análise.

**2.34.** Assim, e sem embargo da conclusão alcançada no presente parecer, importa que a entidade empregadora promova relativamente à trabalhadora requerente todas as diligências possíveis no sentido de garantir que a conciliação trabalho/família requerida seja concretizada com o necessário equilíbrio.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio favorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., no que respeita à possibilidade de prestar trabalho de segunda a sexta-feira com exclusão dos fins de semana, porquanto ficou demonstrada a existência de exigências imperiosas do funcionamento da loja e a impossibilidade de substituir a trabalhadora requerente.
- 3.2.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., no que respeita à possibilidade de prestar trabalho em regime de horário flexível com um período normal de trabalho diário com termo até às 19.00h, por considerar que tal prestação de trabalho foi aceite, conforme resulta comprovado do mapa de horários junto ao processo, e pelo prazo máximo permitido.
- 3.3.** Recomendar à empresa ... a promoção do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa e nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho, assim como, na alínea o) da Cláusula 49.º do Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o CESP, publicado no BTE n.º 33, de 8/9/2008.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 30 DE MARÇO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**