

## PARECER Nº 30/CITE/2023

**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 4878-FH/2022

### I – OBJETO

**1.1.** Em 06.12.2022, a CITE recebeu, via correio electrónico, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de Operadora de Loja.

**1.2.** Por documento escrito, recebido pela entidade empregadora em 29.11.2022, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos:

*“Assunto: Prestação de trabalho em regime de horário flexível.*

*Enquanto trabalhadora desta entidade patronal, a desempenhar a função como Retail Assistant, venho requerer que me seja concedida a prestação de trabalho ao abrigo do regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, previsto no artigo 56º do código do trabalho e demais normas legais e regulamentares aplicáveis.*

*Venho solicitar a V.ª Ex.ª que me seja atribuído um regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho, ... de 4 anos de idade, pelo prazo previsto na lei, nos seguintes termos:*

*De segunda-feira a sexta-feira (dias úteis), até às 15h, por forma a ir buscar o meu filho à escola que sai às 15h30. Folgando deste modo ao fim-de-semana.*

*O outro progenitor, devido à sua atividade profissional e visto que trabalha por turnos, não tem disponibilidade para fazer acompanhamento diário que a criança necessita. Neste momento não tenho uma rede familiar, que me ajude com o meu filho e que fique com ele ao fim-de-semana e neste sentido peço-vos formalmente que me auxiliem com a alteração das folgas, já supracitadas. Mais, declaro que o meu filho reside comigo em comunhão de mesa e habitação.*

*Em anexo, segue-se as seguintes declarações:*

*Declaração do agregado familiar;*

*Declaração da matrícula escolar do meu filho;*

*Declaração do horário por turnos do outro progenitor.*

*Com os melhores cumprimentos.”*

**1.3.** Por documento escrito, entregue em mão à trabalhadora em 02.12.2022, a entidade empregadora comunicou a sua intenção de recusar a prestação de trabalho em regime de horário flexível nos seguintes termos:

*“Assunto: Pedido de atribuição do trabalho em regime de horário flexível.*

*Exma. Sra. D.<sup>a</sup> ...,*

*Acusamos a recepção da V/missiva datada de 28.11.2022 e recebida em 29.11.2022, que agradecemos e que mereceu a nossa melhor atenção.*

*Com respeito ao solicitado, informamos V. Exa. que o V/pedido de flexibilidade de horário foi parcialmente aceite, nos termos do previsto no n.º 3, do artigo 56, do Código do Trabalho, indo a empresa fixar o horário entre as 9h00m e as 15h00m.*

*Em relação à escolha dos dias de descanso semanal, fazendo-o coincidir sempre com o sábado e domingo, somos forçados a recusar com base em exigências imperiosas do funcionamento da empresa.*

*Em primeiro lugar, o regime de horário flexível não permite a escolha dos dias de descanso semanal, mas apenas a escolha, dentro dos limites fixados pelo empregador, das horas de início e termo do período normal de trabalho.*

*Sem prejuízo do supradito, actualmente a loja em questão tem 201 Retail Assistants/Operador de loja (como V. Exa.) de loja efectivos nos quadros da empresa, sendo que 5 Retail Assistants/Operador de loja já beneficiam de descansos semanais fixos ao sábado e domingo, 1 Retail Assistant/Operador de loja beneficia de descansos semanais fixos à 5.<sup>a</sup>, 6.<sup>a</sup> e sábado e 1 Retail Assistant/Operador de loja com descanso semanal fixo ao domingo, perfazendo um total de 7.*

*Esses 201 Retail Assistants/Operador de loja são responsáveis por assegurar o funcionamento da loja em todos os dias da semana, sendo que a média de trabalhadores necessários por cada dia da semana (2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira) é de 156 e ao fim-de-semana e feriados é de 192.*

*Os sábados e domingos são responsáveis por 40,5% do volume de vendas semanal e 38% do volume de clientes, conforme média apurada entre Setembro de 2021 até Outubro de 2022:*

*[IMAGEM]*

*Ou seja, cerca de 40% da produtividade da loja está concentrada nestes dois dias sendo que o sábado é o dia de maior movimento e faturação, razão pela qual é necessário um reforço dos meios humanos e uma rotatividade entre colegas, não só pelo esforço acrescido que resulta destes dois dias, mas também da necessidade de também eles conciliarem a sua vida profissional com a vida pessoal.*

*A empresa considera que poder permitir a rotatividade dos colegas aos fins-de-semana é imperioso para o bom funcionamento da loja, não só porque são os dias de maior movimento e exigência, mas também porque são os dias mais desejados pelos trabalhadores para estar com a sua família e descansar.*

*Acresce, que, como V. Exa., bem sabe, o trabalho ao domingo é remunerado com um acréscimo de 100% e o sábado é remunerado como qualquer outro dia, tornando-o, assim, o dia mais exigente de se trabalhar, não só por causa do volume de clientes e faturação, mas também por não existir nenhuma compensação financeira acrescida.*

*Cada Retail Assistants/Operador de loja tem direito a dois dias de descanso semanal, pelo que se for concedida a fixação dos dias de descanso semanal ao fim-de-semana, apenas sobrarão 194 Retail Assistants/Operador de loja efectivos para o efeito.*

*Caso a empresa pretendesse que cada Retail Assistants/Operador de loja trabalhasse apenas um sábado ou domingo, necessitaria de 192 Retail Assistants/Operador de loja para cada fim-de-semana, o que se tivermos em conta a existência de faltas, licenças, baixas e férias, além da obrigatoriedade prevista no CCT ... (Cláusula 10.ª, alínea c): "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"), facilmente verificaríamos que actualmente a margem seria insuficiente para assegurar a totalidade do fim-de-semana.*

*Actualmente e porque se está na altura do Natal, a empresa tem contratados 69 trabalhadores a termo até ao final do ano, que permitem, neste momento, assegurar o serviço, porém o pedido apresentado é por 8 anos e a empresa não terá o quadro com 69 trabalhadores extra no próximo ano, pelo menos até ao próximo Natal.*

*Se fosse possível garantir que o pedido de V. Exa., era único, o mesmo poderia ser acomodado, porem existindo já 7 colegas sua com esse benefício (e a possibilidade de pedidos adicionais) não pode a empresa permitir que mais Retail Assistants/Operador de loja atinjam aquilo que consideram ser o seu equilíbrio profissional/familiar à custa dos demais colegas.*

*Manifestamos a nossa disponibilidade para qualquer esclarecimento adicional que tenha por pertinente.*

*Atentamente."*

**1.4.** Por documento escrito, recebido pela entidade empregadora em 03.12.2022, veio a trabalhadora apresentar a sua apreciação, conforme se transcreve:

*“Assunto: Pedido de descanso semanal ao fim-de-semana e fixação de horário.*

*No seguimento da vossa resposta ao meu pedido de flexibilidade de horário, tendo rececionado no dia 02/12/2022, como parcialmente aceite, a empresa fixa o horário entre as 9h00m e as 15h00m, recusando o meu pedido de descanso semanal (sábado e domingo). Venho então, pelo presente, anunciar as minhas alegações no que concerne aos argumentos apresentados.*

*A empresa, apesar de apresentar razões que podem indicar a existência de exigências imperiosas do funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido por mim, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a mesma não concretiza 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 por mim, enquanto trabalhadora. Além de a equipa ser bastante numerosa, existe uma equipa de trabalhadores só para laborar aos fins-de-semana.*

*Quando efetuei o meu pedido de flexibilidade de horário foi devido ao facto, de não ter com quem deixar o meu filho aos fins-de-semana, visto que o mesmo só tem 4 anos de idade e nesta medida requer cuidados imprescindíveis. Como já mencionado e declarado, o pai trabalha por turnos (8h00-20h00 e 20h00-8h00 em regime de laboração contínua) o que torna mais difícil prestar a devida assistência ao nosso filho.*

*Solicito deste modo que aceitem o meu pedido, que é o descanso semanal aos sábados e domingos, para que concilie a atividade profissional com a vida familiar.*

*Nestes termos, reitero o pedido efetuado, agradecendo o envio de cópia da presente pronúncia para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.”*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º, compete à CITE:

*“(…) d) 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 (...);”*

**2.2.** 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 determina que devem os Estados-Membros criar medidas *“(…) que*

*permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”;*

**2.3.** A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as *“políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres”* (Considerando 6);

**2.4.** A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

**2.5.** A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

**2.6.** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que *“A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”*.

**2.7.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe *“Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada”* recomendar que *“Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”*.

**2.8.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

**2.9.** No Direito interno, no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

**2.10.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “*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.*”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “*A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*”.

**2.11.** No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

*“1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:*

*(...)*

*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;*

*(...)”.*

**2.12.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “*Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*”, prevê o artigo 56.º daquele diploma que o trabalhador com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.13.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

**2.14.** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

**2.15.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/a trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, 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.

**2.16.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

**2.17.** Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

**2.18.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O *horário flexível*, a elaborar pelo empregador, deve:

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

**2.19.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.

**2.20.** O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito consagrado no artigo 56.º do CT é o resultado do reconhecimento de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

### **III - O CASO EM ANÁLISE**

**3.1.** A trabalhadora requerente, mãe de menor com quatro anos de idade, solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível cujo termo do período normal de trabalho diário seja às 15h00, de segunda a sexta-feira, em dias úteis.

**3.2.** A entidade empregadora recusa parcialmente o pedido da trabalhadora, na parte que respeita ao sábado e domingo como dias de descanso semanal, alegando, por um lado, que o regime de horário flexível previsto no art.º 56º, do Código do Trabalho, não permite a escolha dos dias de descanso semanal mas apenas a escolha, dentro dos limites fixados pelo empregador, das horas de início e termo do período normal de trabalho.

**3.3.** Efectivamente, a jurisprudência não tem sido unânime quanto à questão, embora seja de notar as recentes decisões de tribunais superiores que militam em sentido contrário àquele ora defendido pela entidade empregadora.

Assim, o Ac. STJ nº3582/19.0T8LSB.L1.S1, de 28-10-2020, relator José Feteira, entendeu que a *“indicação de horário feita pela Ré ao Autor nos referidos termos, com fundamento no mencionado preceito legal e tendo em consideração a circunstância que lhe estava na base (existência de uma filha menor, com 18 meses de idade e a necessitar de cuidados parentais), não pode, a nosso ver, deixar de ser entendida como uma escolha de horas de entrada e de saída do período normal de trabalho diário e de dias de folgas que a Ré, no limite, digamos assim, se predispõe a cumprir, de forma que o Autor possa, no âmbito dos seus poderes de direção, estabelecer, dentro dos indicados parâmetros e com respeito pelo estabelecido no n.º 3 do art.º 56º do CT, um horário de trabalho flexível a ser observado pela Ré (...).”*



Também o Acórdão STA, proc. nº242/16.7BECBR, de 18.11.2021, relator Suzana Tavares da Silva, acolheu este mesmo entendimento no sentido em que *“é conforme à lei o pedido formulado por um enfermeiro de fixação de horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, pelo qual se solicita que o horário de trabalho seja fixado dentro de determinado intervalo horário diário e apenas de Segunda a Sexta-feira”*. E prossegue aquele aresto, afirmando que, nessa conformidade, cabe *“depois à entidade empregadora (como bem se explica no ponto 2.13 do parecer do CITE - repetimos), verificar se a pretensão pode ser ou não atendida. E, caso aquela entidade considerasse que a não prestação de serviço pela Requerente, em todos os fins de semana do ano, afectava o funcionamento do serviço de um modo que não seria possível, com os recursos humanos disponíveis, reorganizá-lo, teria de explicar fundadamente essas razões imperiosas da recusa, nos termos do artigo 57º, nº 2 do Código do Trabalho.”*

Mais recentemente, pronunciou-se também no mesmo sentido o Acórdão STJ, de 17.03.2022, proc. nº 17071/19.9T8SNT.L1.S1, relator Júlio Gomes, onde é referido que *“Importa, contudo, ter presente que a montante da definição de horário flexível está a definição do que seja um horário de trabalho. Ora, nos termos do artigo 200.º n.º 1 do CT “entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal”, sendo que, como esclarece o n.º 2 do artigo 200.º do CT, “o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”. O horário flexível é um horário de trabalho pelo que bem pode a trabalhadora, no seu pedido, precisar que pretende que os seus dias de descanso sejam, como aliás afirma que vinham sendo há três anos, o sábado e o domingo.”*. E o mesmo aresto refere adiante que *“Acresce que também uma interpretação teleológica do regime de horário flexível aponta no mesmo sentido, porquanto só assim se consegue o desiderato da conciliação entre atividade profissional e vida familiar.”*

Este entendimento foi perfilhado pelo mesmo STJ, em acórdão de 12.10.2022, proc.º nº 423/20.9T8BRR.L1.S1, relator Domingos José de Moraes, nos seguintes termos: *“O texto dos artigos 56º e 57º, do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade de horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares.”*

**3.4.** Delimitada nestes termos a pretensão da trabalhadora como um efectivo pedido de horário flexível, cumpre averiguar, no caso sub judice, se a entidade empregadora logrou demonstrar a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora sendo esta indispensável, que fundamentem a recusa de tal pedido, nos termos do art.º 57º, nº2, do Código do Trabalho.

E tais exigências, conforme refere o Acórdão TRE, proc.nº3824/18.9T8STB.E1, 11-07-2019, relator Paula do Paço, *“correspondem a situações excepcionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento.”*

**3.5.** Ora, nesta sede refere a entidade empregadora que, sendo os Sábados e Domingos os dias com maior volume de vendas e clientes, são necessários 192 trabalhadores com a categoria profissional de Operador de Loja, em média, nestes dias para assegurar o normal funcionamento do serviço, de um universo de 201 trabalhadores com aquela categoria profissional afectos ao local de trabalho onde a trabalhadora se insere. Refere também a existência de sete trabalhadores que não prestam trabalho em todos os sábados e domingos, sendo que, não fora tal cenário, e o pedido da trabalhadora *poderia ser acomodado*.

**3.6.** Ora, ficou assim por demonstrar o nexo de causalidade entre a concessão do horário flexível à trabalhadora na parte respeitante aos Sábados e Domingos e a impossibilidade de assegurar o funcionamento do serviço naqueles dias, atendendo a que, conforme refere a própria entidade empregadora, acaso fosse concedido o horário pretendido, restariam 194 trabalhadores para o efeito, sendo necessários, em média, 192 trabalhadores para cada fim de semana e feriados. Deste cenário também não resulta inequivocamente a impossibilidade de cumprimento das normas relativas ao Contrato Colectivo de Trabalho aplicável, já que nos termos da sua cláusula 10ª, alínea c), a entidade empregadora está obrigada à concessão de descanso semanal coincidente com pelo menos 15 domingos por ano, mas neles se incluindo, para efeitos de contabilização, os que ocorram em períodos de férias, dos quais cinco desses domingos deverão combinar, preferencialmente, com o descanso ao sábado, excluindo-se neste caso os sábados compreendidos nas férias.

**3.7.** Também uma maior penosidade na prestação de trabalho por parte dos outros trabalhadores não constitui, só por si, uma situação inexigível para a entidade empregadora a fim de manter o normal funcionamento do serviço. Conforme referido pelo Ac. TRP, proc. nº 9430/18.0T8VNG.P1, de 18.05.2020, relator Teresa Sá Lopes, *“O artigo 57º do Código do Trabalho, ao regulamentar o exercício do direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, prevê no seu nº2 que o empregador apenas se lhe pode opor invocando exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa ou serviço ou a impossibilidade de substituir o trabalhador se este foi indispensável. Tais exigências imperiosas não se exprimem na maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou no maior ou menor encargo para o empregador perante a necessária gestão do respectivo quadro de pessoal.”*

**3.8.** Por outro lado, refira-se que não existe, nem poderia existir, um *numerus clausus* de trabalhadores que, no âmbito de uma empresa ou serviço, podem usufruir de horário flexível, bem como não se pode verificar uma

diferenciação de tratamento entre trabalhadores que primeiro o solicitam relativamente a outros, sob pena de tal tratamento radicar em discriminação directa em função da parentalidade (ver parecer 710/CITE/2017, a título exemplificativo).

Pois que, para estes casos, e conforme entendimento da CITE em vários pareceres: *“Naturalmente que perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil (como pode acontecer quando se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho), para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impõe-se uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço por todas/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.”*, logrando-se, dessa forma, a harmonização do exercício de todos os direitos em conflito.

#### **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**4.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

**4.2.** 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, todos em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**4.3.** Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, já mencionado, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 4 DE JANEIRO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**