

## PARECER Nº 1056/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 5558-FH/2023

### I – OBJETO

**1.1.** Em 02.11.2023, a CITE recebeu, via correio eletrónico, 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 Especializada.

**1.2.** Por documento escrito, recebido pela entidade empregadora em 23.10.2023, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos:

*“Exmo. Senhor,*

*Eu, ... com o número de funcionária ..., desempenho a função de Operador Especializado na loja ..., venho por este meio e bem como junto dos recursos humanos da empresa ajustar o meu pedido de flexibilidade, ajustando às necessidades do meu filho. Uma vez que já tenho um pedido aprovado datado ...2022 com as seguintes condições:*

- Segunda a Sexta entre as 08h30 e as 18h30*
- Sábados, Domingos e Feriados entre as 8h e as 21h40*
- Períodos de férias escolares de Segunda a Domingo, entre as 08h e as 21h40*

*Assim, de forma a cumprir as minhas obrigações familiares para com o meu filho ..., nascido a .../2017 que frequenta a 1º Ciclo e esta assegurado desde as 7h30 até às 19h, uma vez que o meu marido (coabitante da mesma morada) trabalha na construção civil onde atendendo a sua natureza tem que se deslocar para as obras/estaleiros em curso e por sua vez chega mesmo a ficar ausente por vários períodos o que por sua vez não tem horário que permita ir buscar o nosso filho a escola e nesse sentido proponho o seguinte:*

*Considerando o disposto no artigo 56º., do código de Trabalho, que o referido horário seja compreendido:*

- Entre as 8H e as 18:30H de segunda a sexta-feira.

- Descanso Sábado e Domingo

*Peço que o horário solicitado entre em vigor daqui a 30 dias, uma vez que a pessoa que assegura os cuidados do meu filho está com problemas de saúde severos que por sua vez lhe causa incapacidade.*

*Este pedido mantém-se até que o meu filho complete 12 anos a 06/02/2029.*

*Atentamente.”*

**1.3.** Por documento escrito, recebido pela trabalhadora em 27.10.2023, a entidade empregadora comunicou à mesma a sua intenção de recusar o pedido, nos seguintes termos:

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

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

*Acusamos a receção da V/ missiva datada de 19/10/2023 e recebida em mãos a 23/10/2023, 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 recusado, mantendo V. Exa., o horário flexível que já lhe tinha sido concedido, de 2.<sup>a</sup> feira a domingo.*

*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 ou a dispensa de trabalho ao feriado, 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, atualmente a loja em questão tem 79 Retail Assistants / Operador de loja (como V. Exa.) efetivos nos quadros da empresa, sendo que 16 trabalhadores já beneficiam do regime da flexibilidade de horário (ainda que apenas 3 com dispensa de trabalho aos fins-de-semana, ficando 4 se o vosso pedido fosse aceite).*

*Esses 79 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.ª a 6.ª feira) é de 65 e ao fim-de-semana é de 86.*

*Analisou-se os dados infra transpostos:*

*[IMAGEM]*

*Da análise dos dados resulta que o fim-de-semana é o período de maior volume de vendas, de unidades vendidas, n.º de transações e tempo despendido em caixa.*

*Acresce que V. Exa., está alocada ao departamento 6/16, o que significa que as suas funções passam por realizar reposição pontual, garantir a manutenção da zona definida, recolocação dos artigos no respetivo local, atendimento ao cliente e se e quando necessário, caixas e provadores, sendo estes últimos, justamente os departamentos que mais são penalizados pelo excesso de volume de trabalho ao fim-de-semana.*

*Assim, conclui-se que o volume de trabalho é bastante superior ao fim de semana quando comparado com um dia da semana, existindo assim maior necessidade de colaboradores em loja, sem nunca esquecer o cumprimento de escala de folgas e os domingos e fins de semana legalmente previstos.*

*Ou seja, cerca de 35% 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, tal irá sobrecarregar os colegas que não beneficiam dessa dispensa.*

*Caso a empresa pretendesse que cada Retail Assistants / Operador de loja trabalhasse apenas um sábado ou domingo, necessitaria de cerca de 85 Retail Assistants / Operador de loja para cada fim-de-semana e 170 na sua totalidade, (sendo*

*que conta apenas com 79 nos seus quadros), o que se tivermos em conta a existência de faltas, licenças, baixas e férias, além da obrigatoriedade prevista no CCT APED (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.*

*Se fosse possível garantir que o pedido de V. Exa., era único, o mesmo poderia ser acomodado, porem existindo já 16 colegas seus com flexibilidade de horário (e mais pedidos deram entrada esta semana) e 3 deles também com dispensa de trabalho aos fins-de-semana (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 equilibrio 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 01.11.2023, a trabalhadora apresentou apreciação àquela intenção de recusa conforme se transcreve:

*"Exmo. Senhor,*

*Eu, ... com o número de funcionária ..., desempenho a função de Operador Especializado na loja ... , venho por este meio, bem como junto dos recursos humanos da empresa e face à sua resposta ajustar o meu pedido de flexibilidade, ajustando às necessidades do meu filho.*

*Uma vez que já tenho um pedido aprovado datado 01.04.2022 com as seguintes condições:*

- Segunda a Sexta entre as 08h30 e as 18h30*
- Sábados, Domingos e Feriados entre as 08h e as 21h40*
- Períodos de férias escolares de Segunda a Domingo, entre as 08h e as 21h40*

*Assim, de forma a cumprir as minhas obrigações familiares para com o meu filho ... , nascido a .../2017 que frequenta a 1º Ciclo e esta assegurado desde as 7h30 até às 19h. Acrescento que o nosso filho está inscrito numa actividade desportiva que é o futebol, acompanhado e aconselhado pelo nosso médico e médico do Club devido a lhe ter sido diagnóstico Asma, uma vez que essa mesma atividade pode fazer com que o problema de saúde melhore ou até mesmo desapareça com o passar dos anos.*

*Os treinos realizam-se as Segundas, Terças e Sextas das 18h30 às 19h30 com jogos semanais que se concretizam aos Sábados, seja no campo do clube ou no adversário com horários ainda haver.*

*Uma vez que o meu marido (coabitante da mesma morada) trabalha na construção civil onde atendendo à sua natureza tem que se deslocar para as obras/estaleiros em curso e por sua vez chega mesmo a ficar ausente por vários períodos o que não tem horário que permita assegurar os cuidados e as necessidades ao filho e nesse sentido proponho o seguinte:*

*Considerando o disposto no artigo 56º., do código de Trabalho, que o referido horário seja compreendido:*

- Entre as 8H e as 18:30H de segunda a sexta-feira.*
- Descanso Sábado e Domingo*

*Peço que o horário solicitado entre em vigor daqui a 30 dias, uma vez que a pessoa que assegura os cuidados do meu filho está com problemas de saúde severos que por sua vez lhe causa incapacidade.*

*Este pedido mantém-se até que o meu filho complete 12 anos a .../2029.*

*Atentamente.”*

## **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 seis anos de idade, solicita a prática de um horário flexível na amplitude 08h00 – 18h30, de segunda a sexta-feira, sendo os dias de descanso semanal aos sábados e domingos.

**3.2.** A entidade empregadora recusa parcialmente o pedido da trabalhadora, na parte respeitante aos fins de semana, alegando, em primeiro lugar, que o regime de horário flexível não permite ao trabalhador a escolha dos dias de descanso semanal.

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

Assim, o Ac. STJ nº 3582/19.0T8LSB.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 no Ac. TRE, proc. 3824/18.9T8STB.E1, 11-07-2019, relator Paula do Paço, vingou o entendimento que *“a formulação de tal pedido continua a deixar a determinação do concreto horário de trabalho a cumprir, na esfera do empregador. E o específico horário requerido permite observar os limites consagrados nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho. Apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.”*

Também no Ac. TRP, proc. 2731/20.0T8MAI.P1, 15.11.2021, relator António Luís Carvalhão, se referiu que *“Ora, perante este quadro legislativo, verifica-se que, com o mesmo, se procura proporcionar a existência de uma equilibrada conjugação entre aspetos essenciais na vivência do trabalhador por conta de outrem, em particular no que concerne à vertente da maternidade ou da paternidade enquanto valores sociais de relevo, de forma que, na organização do trabalho, o acesso à flexibilidade de horário facilite aos trabalhadores/progenitores a conjugação das suas responsabilidades profissionais com as suas responsabilidades parentais, a sua vida familiar. Na verdade, sem se pôr em causa que, no âmbito dos poderes de direção de que goza, compete ao empregador determinar o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, com respeito pelos limites da lei, designadamente do regime de período de funcionamento aplicável ao estabelecimento ou empresa onde estes devam prestar a sua atividade laboral, o certo é que, na determinação do horário de trabalho, o empregador deve facilitar ao trabalhador a conciliação da sua atividade profissional com a sua vida familiar, de forma que esta, sob o ponto de vista parental, seja tão normal quanto possível.”* E continua, referindo: *“É, pois, no âmbito deste dever mais geral, digamos assim, que surge o dever que recai sobre o empregador, de concessão de um horário flexível a trabalhador com responsabilidades familiares que, por escrito, lhe solicite a possibilidade de trabalhar nesse regime de horário de trabalho, designadamente porque tenha filho(s) menor(es) de 12 anos que com ele viva(m) em comunhão de mesa e habitação, podendo, em tais circunstâncias, o trabalhador escolher, dentro de certos limites – desde logo, levando em consideração o período de funcionamento da empresa e horários nela praticados –, as horas de entrada e de saída do trabalho de forma a cumprir o período normal de trabalho a que contratualmente se obrigara com a sua entidade empregadora. (...)”*.

**3.4.** Delimitada nestes termos a pretensão da trabalhadora como um efetivo pedido de horário flexível, tal como preconizado pelo art.º 56º, do Código do Trabalho, cumpre aquilatar, no caso *sub judice*, da existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, que obstem à concessão do mesmo.

**3.5.** A propósito da concretização daquele conceito indeterminado, refere o Ac. Tribunal da Relação de Évora, proc.nº3824/18.9T8STB.E1, relator Paula do Paço, que *“A expressão utilizada pelo legislador “exigências imperiosas” é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal - artigo 127.º, n.º 3 do Código do Trabalho. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou*

*inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.*

**3.6.** E nesta sede alega a entidade empregadora que ao estabelecimento em questão se encontram alocados um total de 79 Operadores de Loja *efetivos*, sendo necessários em média 86 em dias de fim de semana, e existindo já 16 trabalhadores com horário flexível, embora apenas três com horário flexível semelhante ao solicitado (i.e., de segunda a sexta-feira). Assim, a concessão do horário flexível solicitado na parte respeitante aos fins de semana iria sobrecarregar os restantes trabalhadores naqueles dias, atendendo ainda ao maior volume de trabalho que se verifica.

**3.7.** Ora, a maior penosidade na prestação de trabalho por parte dos outros trabalhadores, que resulta de uma menor rotatividade no gozo dos dias de descanso semanal coincidentes com os fins-de-semana, 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 respetivo quadro de pessoal.”*

**3.8.** Por outro lado, não concretizou a entidade empregadora o prejuízo para o funcionamento do serviço que resultaria da prática do horário flexível pela trabalhadora na parte respeitante aos fins de semana, designadamente porque não indicou o número total de trabalhadores afetos ao estabelecimento, incluindo os trabalhadores contratados a termo e/ou a tempo parcial, uma vez que refere a existência de 79 Operadores de Loja *efetivos*, ao passo que são necessários 86 trabalhadores, em média, em dias de fim de semana. Ora, destes 79 Operadores de Loja, somente quatro (incluindo a requerente) estariam excluídos da prestação de trabalho ao sábado e domingo em virtude de pedidos de horário flexível, pelo que não ficou demonstrada a impossibilidade de assegurar o normal funcionamento do serviço naqueles dias com recurso aos restantes trabalhadores.

#### **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 22 DE NOVEMBRO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).**