PARECER N.º 395/CITE/2017

Assunto: Parecer prévio à intenção de 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 1059-FH/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 10.07.2017, da empresa ..., pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ... conforme sucintamente se transcreve:

1.2. **"**Anexos: Pedido de Parecer Prévio – ....pdf

Exmos. Senhores,

Vimos pelo presente remeter a V. Exas. o pedido de parecer prévio à intenção de recusa do pedido para trabalhar em regime de horário flexível da nossa trabalhadora ....

Informamos ainda que o original seguiu por correio registado com aviso de recepção, para a vossa morada.

Com os melhores cumprimento

..."

1.1.1 Em 05.06.2017, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

"Exmos. Senhores,

Como é do vosso conhecimento, tenho um filho, o ... de 7 anos. (Doc.1)

O meu filho frequenta a Escola ..., matriculado para frequentar o ano lectivo 2016/2017, no horário das 9h00 ás 17h30, e Componente Apoio à Família no horário das 17h30 às 19h00. (Doei, e 2.1),

Embora o CAF tenha também a disponibilidade de horário das 7h00 às 9h00, infelizmente, não tenho disponibilidade financeira para pagar este período da manhã, no valor de 35€ em cada período.

O meu marido, pai do meu filho, trabalha na Empresa ..., S.A., a desempenhar funções de ..., num regime de turnos rotativos com folgas variáveis. (Doe. 3)

O ... é seguido no ... ... no Departamento de ..., ..., devido a perturbação da ....

Tal como vem indicado na declaração médica que anexo, devido à sua patologia de base, o ... pode apresentar dificuldades académicas e pelo exposto tem uma grande necessidade de acompanhamento por parte dos seus progenitores. (Doc.4)

Anexo ainda outro relatório na tentativa de que compreendam a necessidade do meu filho em ter o acompanhamento de um dos progenitores. (Doc. 5)

Posso contar com o apoio da minha mãe, apenas na medida em que me poderá ir buscar o ... ao ATL da escola até que eu chegue.

Face ás razões expostas, venho solicitar que me seja atribuído, com efeitos 30 dias após a recepção da presente, o regime de flexibilidade de horário em moldes que me permitam terminar o período de trabalho até às 19h00, com 1h00 de pausa para refeição de 2. feira a 6. feira, excluindo a prática laboral aos sábados, domingos e feriados, sendo que neste momento o horário da loja sita na ..., tem como dia de encerramento fixo os Domingos.

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

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

Na elaboração de tal regime, devem Vs. Exas. Observar as regras previstas no n.º3 a), b) e c) do mesmo preceito.

Junto declaração prevista no n.º1, alínea b) do art. 57.º do CT(Doc.1).

Com os melhores cumprimentos"

1.1.2 Em 28.06.2017 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu em 29.06.2017,conforme se transcreve:

"Assunto: V. pedido de 'Autorização para trabalho em regime de horário flexível".

Ex.ª Senhora,

Tendo presente a sua comunicação datada de 08/06/2017, rececionada nos nossos serviços no dia 09/06/2016, através da qual nos veio solicitar autorização para passar a trabalhar no regime de horário flexível, com hora de saída até às 19:00 horas e 1:00 hora de pausa para refeição, de segunda-feira a sexta-feira, excluindo a prática laboral aos sábados, domingos e feriados, a fim de poder dar assistência ao seu filho de 7 anos, ..., vimos comunicar-lhe que não nos será possível satisfazer a sua pretensão, porquanto a atribuição do horário pretendido por V. Exa. iria colidir com os horários dos demais trabalhadores da loja onde exerce a sua atividade profissional, que comprometeria a gestão, o orçamento e exigências imperiosas de funcionamento da mesma.

Como sabe, a loja em questão, ..., sita na ..., está aberta ao público de segunda-feira a sábado, com um horário de abertura entre as 10:00 e as 20:00 horas, com encerramento ao domingo, o que faz com que os Recursos Humanos da empresa se

vejam obrigados a distribuir os trabalhadores e a organizar os tempos de trabalho dos mesmos de forma a garantir, um funcionamento eficiente do estabelecimento ao longo de todo o seu período de abertura.

A loja conta na sua equipa com os seguintes trabalhadores:

1, ... —com a categoria de encarregada de loja, carga horária semanal de 40:00 horas;

2. ... — com a categoria de caixeiro chefe de secção (responsável de homem) carga horária semanal de 40:00 horas;

3. ... — com a categoria de caixeira chefe de secção (responsável de senhora), carga horária semanal de 40:00 horas;

4. ... — com a categoria de operadora especializada (funções de caixeira central), carga horária semanal de e40:00 horas;

5. ... -. categoria de operadora especializada (funções de caixeira auxiliar), carga horária semanal de 30:00 horas;

6. ... — categoria de operadora especializada (funções de coordenadora comercial), carga horária semanal de 35:00 horas;

7. ... — categoria de operador ajudante de 1.0 ano (funções de coordenador de loja), carga horária semanal de 30:00 horas;

8. ... — categoria de operadora especializada (funções de responsável de armazém), carga horária semanal de 35:00 horas;

9. ... — categoria de operadora especializada (funções de vendedora), carga horária semanal de 40:00 horas;

10, ... — categoria de operadora especializada (funções de vendedora), carga horária semanal de 40:00 horas;

11. ... — categoria de operadora ajudante de 1.0 ano (funções de vendedora), carga horária semanal de 20:00 horas;

12. ... — categoria de operadora ajudante de 1.0 ano (funções de vendedora), carga horária semanal de 16:00 horas

O quadro de pessoal supra descriminado perfaz um total de 12 trabalhadores, cuja soma de carga semanal perfaz um total de 416 horas, que corresponde ao orçamento de horas determinado para a loja em questão.

Quando fazemos o planeamento dos horários da loja e a distribuição do número de trabalhadores presentes na mesma, procuramos ter um número adequado de trabalhadores para fazer face ao maior volume de vendas que ocorre em determinadas horas do dia e em determinados dias da semana.

Sempre sem ultrapassar o referido orçamento de horas.

Sendo certo que no caso concreto da loja ... da ..., em Lisboa, temos de reforçar a presença de trabalhadores na loja entre as 19:00 e as 20:00 horas, na medida em que nessa hora a percentagem de vendas é de 11,6% enquanto nas duas primeiras horas do dia as vendas representam, apenas, um totalde8.75%.

O sábado é o dia da semana em que se verifica um maior volume de vendas, representando 19% da faturação semanal.

Ao referido, ainda acrescem as tarefas que estão relacionadas com o fecho de loja, nomeadamente a arrumação, a reposição de artigos e os procedimentos de fecho de caixa.

Face aos factos acima aduzidos, forçoso será concluir que se lhe atribuíssemos o

horário que V. Exa. veio requerer, o funcionamento da loja ficaria gravemente comprometido.
Não obstante os impedimentos que acima referimos, tendo em atenção os motivos que invocou, ainda equacionamos a hipótese de alterar o horário de trabalho de uma das suas colegas.

Porém, quando os nossos Recursos Humanos contactaram a trabalhadora ..., por ter a mesma categoria, funções e carga horária que V. Ex.ª, e lhe propuseram uma alteração de horário, que implicaria que ela passasse a assegurar todos os fechos de loja, ela não aceitou.

Assim sendo, a única alternativa que vislumbramos para conciliar os interesses de ambas as partes, seria a de V. Exa. alterar a sua carga horária semanal para 20:00 horas, distribuídas de segunda a sexta-feira, das 10:00 às 14:00 horas, sem prestação de trabalho aos sábados, domingos e feriados,

Com a redução da sua carga horária semanal de 40:00 horas para 20:00 horas, poderíamos contratar outro trabalhador em part-time, de 20:00 horas semanais, para cobrir o horário que ficaria a descoberto.
Na expectativa de podermos contar com a sua melhor compreensão, apresentamos os nossos melhores cumprimentos.

Tendo rececionado em 29/06/2017 a carta supratranscrita, a trabalhadora, por carta datada de 28/06/2017, fez a seguinte apreciação à intenção do seu empregador de recusar o seu pedido para trabalhar no regime de horário flexível, como se inscreve:

" Exmos. Senhores,
Acuso a recepção da vossa missiva datada de 28 de Junho de 2017, por mim

recebida no dia 29 de Junho de 2017.

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.

A proposta que me apresentam de redução da carga horária, fica completamente posta de parte, não fosse, tal como vos expliquei o meu filho devido à patologia de base que apresenta, necessitar de terapia e esta é suportada financeiramente por mim, logo reduzir a carga horária e naturalmente a retribuição, não é uma solução para o meu problema.
Naturalmente que compreendo os argumentos apresentados por V. Exas. mas o exercício deste direito prende-se com uma necessidade e não comum capricho.
Posto isto, solicito que relevem na vossa decisão ou caso V. Exas. mantenham a vossa posição, solicito que seja dado cumprimento ao exposto no n.°5 do artigo 57.° do Código do Trabalho. "

1.3. Ao processo foi junto o mapa de horários de trabalho e comprovativos de envio e receção de documentos.

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 "*politicas 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.[1]

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.

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 filho de7 anos de idade, com o qual vive em comunhão de mesa e habitação, tendo que o levar regularmente a consultas de terapia da fala, requereu exercer a sua atividade

[1] Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

profissional em regime de horário flexível, nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho: "o regime de flexibilidade de horário em moldes que me permitam terminar o período de trabalho até às 19h00, com 1h00 de pausa para refeição de 2.ª feira a 6.ª feira, excluindo a prática laboral aos sábados, domingos e feriados."

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 o solicitado pela trabalhadora encontra-se fora do regime dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, porque : " não nos será possível satisfazer a sua pretensão, porquanto a atribuição do horário pretendido por V. Exa. iria colidir com os horários dos demais trabalhadores da loja onde exerce a sua atividade profissional, que comprometeria a gestão, o orçamento e exigências imperiosas de funcionamento da mesma ".

2.11. Acrescenta, ainda, a entidade empregadora que:

"Como sabe, a loja em questão, ..., sita na ..., está aberta ao público de segunda-feira a sábado, com um horário de abertura entre as 10:00h e as 20:00 horas, com encerramento ao domingo, o que faz com que os Recursos Humanos da empresa se vejam obrigados a distribuir os trabalhadores e a organizar os tempos de trabalho dos mesmos de forma a garantir, um funcionamento eficiente do estabelecimento ao longo de todo o seu período de abertura ".

2.12. Os/as trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos de idade ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, têm direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2.13. O regime de horário flexível não se confunde com o regime de tempo parcial, ainda que ambos sejam um direito dos/das trabalhadores/as com responsabilidades familiares, nos termos previstos nos artigos 56.º e 55.º do Código do Trabalho, respetivamente.

2.14. Na verdade a atribuição do horário flexível, por não implicar uma redução do tempo de trabalho determina, para a generalidade dos casos, apenas, a necessidade de reorganização dos horários existentes na empresa, mas sem necessidade de substituição do/a trabalhador/a em causa.

2.15. Tal circunstância implica sempre uma alteração de horário de trabalho. No caso, a alteração é feita para o regime de horário flexível.

2.16. Esclarecida esta questão releva, no caso em análise, a determinação do alcance da prescrição contida no artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.17. De acordo com aquele normativo, *"Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.".*

2.18. Entende-se por **período normal de trabalho**, nos termos definidos no Artigo 198.º: "O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho."

2.19. Conforme definido no artigo 200.º do Código do Trabalho: "1 - 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.
2 - O horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal.(...)".

2.20. Ora, de acordo com as determinações legais referidas impõe-se uma primeira conclusão: O artigo 56.º do Código do Trabalho refere-se a *horário de trabalho*, sendo este remetido para a definição legal prevista no artigo 200.º do mesmo diploma.

2.21. Uma segunda conclusão, decorrente do previsto no n.º 1 do artigo 200.º do

Código do Trabalho (entende-se por **horário de trabalho** a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário) e decorrente da parte final do n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, que nos remete para a definição legal de *período normal de trabalho,* prevista no artigo 198.º do mesmo diploma.

2.22. Se o conceito de horário de trabalho, aplicado à previsão legal contida no n.º 2 do artigo 56.º do Código do trabalho, se refere à *determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal*, o conceito de período normal de trabalho respeitará, no contexto do n.º 2 do referido artigo 56.º ao *tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.*

2.23. Aqui temos, pois, o alcance legal do artigo 56.º do Código do Trabalho: a possibilidade de o/a trabalhador/a escolher, o horário diário, dentro de certos limites (necessariamente os previstos na lei, nomeadamente, dentro dos períodos de início e de termo, também designados plataformas móveis), o que incorpora, nos termos do artigo 200.º do CT, o intervalo de descanso, bem como do descanso semanal, cumprindo o número de horas a que está obrigado/a a prestar por dia e por semana (designado por período normal de trabalho, nos termos definidos no artigo 198.º do CT).

2.24. Ensina ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES[2], relativamente ao tempo de trabalho a que se refere como: "*determinação quantitativa da prestação de trabalho*", que: "*III. A dimensão temporal da prestação de trabalho de cada trabalhador resulta da conjugação dos seguintes parâmetros: a) A duração convencionada (...) b) O período de funcionamento da organização de trabalho (...) c) O horário de trabalho, que é o esquema respeitante a cada trabalhador, no qual se fixa a distribuição das horas do PNT entre os limites do período de funcionamento. Nos*

[2] in DIREITO DO TRABALHO, Almedina, 12ª Edição, janeiro de 2004, págs. 331 a 336.

termos da lei, cabe ao empregador estabelecê-lo, com observância dos condicionalismos legais (...) O horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso. (...)".

2.25. Refira-se que, de acordo com o exposto é de entender que embora caiba à entidade empregadora a elaboração do horário de trabalho flexível (n.º 3 do artigo 56.º do CT) nada obsta a que o/a requerente desse horário flexível por motivo de responsabilidades familiares indique, no seu pedido, os períodos de trabalho e de não trabalho que melhor servem a conciliação da sua vida profissional com a sua vida familiar.

2.26. Considerar uma interpretação do artigo 56.º do Código do Trabalho que não permitisse tal alcance seria admitir a possibilidade de discriminar os/as trabalhadores/as cujo período normal de trabalho pode abranger todos os dias da semana, relativamente aos trabalhadores cuja prestação de trabalho é realizada em dias úteis de segunda a sexta-feira, ou ainda, discriminar os/as trabalhadores/as que embora possam prestar trabalho em todos os dias da semana não têm uma situação familiar ou económica, ou condição social que lhes permita ter outros recursos para conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar e pessoal. Tal discriminação consubstanciada, designadamente, na atividade profissional ou na situação familiar, situação económica ou condição social, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 24.º do Código do Trabalho, encontra-se proibida nos termos do n.º 1 do artigo 25.º do Código do Trabalho.

2.27. Por tudo quanto fica referido, 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[3]. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.

2.28. Uma vez que haja intenção de aceitar tal pedido a entidade empregadora terá sempre de elaborar o horário dentro dessa amplitude, respeitando as regras estabelecidas no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.29. Na verdade, o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não é um horário flexível em sentido restrito ou literal mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.

2.30. Para o referido entendimento contribuem os normativos em vigor, tanto os constitucionais como os previstos na legislação ordinária e, ainda, os internacionais e comunitários, designadamente, a Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a consequente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores, e o disposto na 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, quando pretende que seja garantido 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).

[3] Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de

2.31. Importa, pois, não confundir o direito dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, a solicitar a prestação de trabalho em regime de horário flexível, tal como se encontra supra referido, com o proferido pela entidade empregadora quando afirma que: "*Não há na legislação laboral qualquer norma que conceda aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, a prerrogativa de alterarem unilateralmente um horário de trabalho em regime de turnos para um horário de trabalho das 08:00 às 18:00 horas, com folgas fixas ao sábado e domingo e dispensa nos feriados, ao arrepio dos horários em vigor na empresa*". O direito a pedir não se confunde com a faculdade de alteração unilateral do horário de trabalho.

2.32. Por isso, deve a entidade empregadora, perante o exercício do direito a requerer a alteração do horário de trabalho, justificar com exigências imperiosas do funcionamento da empresa a impossibilidade de conceder tal horário.

2.33. Refere a entidade empregadora que:" Sendo certo que no caso concreto da loja ... da ..., em Lisboa, temos de reforçar a presença de trabalhadores na loja entre as 19:00 e as 20:00 horas, na medida em que nessa hora a percentagem de vendas é de 11,6% enquanto nas duas primeiras horas do dia as vendas representam, apenas, um total de 8.75%.
O sábado é o dia da semana em que se verifica um maior volume de vendas, representando 19% da faturação semanal.

2.34. Ao referido, ainda acrescem as tarefas que estão relacionadas com o fecho de loja, nomeadamente a arrumação, a reposição de artigos e os procedimentos de fecho de caixa.
Face aos factos acima aduzidos, forçoso será concluir que se lhe atribuíssemos o horário que V. Exa. veio requerer, o funcionamento da loja ficaria gravemente comprometido."

2.35. Conclui, assim, a entidade empregadora que: "*(...)*a única alternativa que vislumbramos para conciliar os interesses de ambas as partes, seria a de V. Exa. alterar a sua carga horária semanal para 20:00 horas, distribuídas de segunda a sexta-feira, das 10:00 às 14:00 horas, sem prestação de trabalho aos sábados, domingos feriados."

2.36. Da intenção de recusa decorre que o horário de trabalho se afigura ser entre as 10h e as 20h de segunda-feira a sábado.

2.37. Do mapa de horários junto ao processo constata-se que existem sempre trabalhadores/as para assegurarem todos os tempos de trabalho da ... sita da ..., em Lisboa ".

2.38. Neste sentido, não foi comprovado pela empresa " (...)que o funcionamento ficaria gravemente comprometido, pelas mesmas razões atrás expostas.

2.39. Em face do exposto não é determinável a alegada impossibilidade de gestão dos horários por motivo de concessão do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares, acrescido do facto de ter de acompanhar com regularidade o filho à consulta de terapia da fala.

2.40. Por último, e relativamente à proposta da entidade empregadora: "conciliar os interesses de ambas as partes, seria a de V. Exa. alterar a sua carga horária semanal para 20:00 horas, distribuídas de segunda a sexta-feira, das 10:00 às 14:00 horas, sem prestação de trabalho aos sábados, domingos e feriados, com a redução da sua carga horária semanal de 40:00 horas para 20:00 horas, poderíamos contratar outro trabalhador em part-time, de 20:00 horas semanais, para cobrir o horário que ficaria a descoberto.", afigura-se que tal proposta não vai de acordo aos interesses da trabalhadora, já que a mesma não requereu autorização de trabalho a tempo parcial, mas sim a elaboração por parte da

entidade patronal de um horário flexível, no máximo de 8h/dia com término às 19h, excluindo os sábados e os feriados.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

3.1. Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto não foram devidamente demonstradas as exigências imperiosas do funcionamento do serviço onde exerce funções a trabalhadora requerente, nem a impossibilidade de a substituir, que justificassem a recusa do pedido formulado.

3.2. Recomendar à empresa ..., SA que elabore o horário flexível requerido pela trabalhadora e promova o 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.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 02 DE AGOSTO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) e CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP).-