PARECER N.º 397/CITE/2017

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 1061-FH/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 10.07.2017, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., a exercer funções de caixeira ajudante, conforme, sucintamente, se transcreve:

"Assunto: Parecer Prévio — Art.º 56º e 57º Código do Trabalho

N/ trabalhadora: ...

Ex. mos Senhores,

Serve a presente para solicitar a V.Excias o Parecer a que alude o artigo 57.º do Código do Trabalho, quanto à intenção de decisão sobre o pedido formulado pela nossa trabalhadora, Sra. ..., contante da comunicação que anexamos à presente.

Apesar de a mencionada trabalhadora ter submetido os 2 pedidos formulados — alteração de horário de trabalho e alteração de dia de folga — de acordo com a previsão do artigo 56º do CT, de "Horário Flexível", entendemos que a alteração de dia de folga, nos termos por ela peticionados, e salvo melhor opinião, não se enquadra em tal previsão.

Ainda assim, fundamentámos a intenção de recusa de tal alteração (de dia de folga) com exigências imperiosas do funcionamento da empresa e impossibilidade económica de assumir encargos acrescidos com mais um trabalhador que assegure o trabalho ao sábado — nos termos e com os fundamentos constantes da comunicação cuja cópia igualmente anexamos.

Quanto à alteração de horário de trabalho diário, que já se encontra em vigor, aceitámos o pedido da trabalhadora, com efeitos imediatos.

Não podemos deixar de apelar à justa ponderação da situação em apreço, tendo em conta que o pedido formulado, de alteração do dia de folga para o sábado, causaria sérias dificuldades à prossecução do negócio com as especificidades explicitadas na comunicação remetida à trabalhadora, ainda agravadas por ser pretendida para um tão longo período de tempo — 1 ano.

Como referimos à trabalhadora, a disponibilidade para o trabalho ao sábado foi condição essencial para a sua admissão, só assim se justificando a assunção dos encargos resultantes de tal posto de trabalho, muitíssimo significativos numa empresa com a nossa dimensão, com apenas 3 trabalhadores e o meu esforço e trabalho árduo, única forma de assegurar o cumprimento atempado de todos as nossas obrigações, incluindo os salários e demais encargos mensais de todos eles.

Para os devidos efeitos, juntamos os seguintes documentos:

Comunicação da trabalhadora c/ 2 documentos — Doc. 1

Comprovativo da data da sua receção — Doc. 2

Comunicação enviada à trabalhadora c/ a nossa Resposta — Doc. 3

Comprovativos da data do seu envio e da sua receção — Doc. 4

Cópia do contrato de trabalho — Doc. 5

Mapa de pessoal, com respetivos horários de trabalho e dias de descanso e folga — doc. 6

A trabalhadora não apresentou a Apreciação prevista no n.º 4 do artigo 57º do Código do Trabalho.

Na expectativa de que a posição assumida, pelos seus fundamentos, seja considerada legalmente ajustada à situação e insuscetível de censura, aguardaremos o v/Parecer nos termos legalmente previstos."

1.1.1 Em 14.06.2017, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

"*Assunto: Solicitação de horário flexível*

..., 12 de Abril de 2017

Exma. Sra.

Eu, ..., com o Cartão de Cidadão (...), venho pela presente solicitar, ao abrigo dos Artigos 56º e 57º do Código de Trabalho, a flexibilidade de horário de forma a conseguir garantir o apoio necessário à minha filha, dentro das condicionantes familiares que comprovo em anexo.

Assim, o horário pretendido até dia 1 de Junho de 2018, é o compreendido entre as 09h00 e as 18h30, de segunda-feira a sexta-feira, devido ao horário da creche, prestado de maneira consecutiva, dentro dos limites aplicáveis previstos por lei."

1.1.2. Em 26.06.2017, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua decisão, que esta recebeu em 29.06.2017, conforme, sucintamente, se transcreve:

"Assunto: V/ "Solicitação de Horário Flexível"

Ex.ma Senhora,

Acuso recebida em 14 do corrente mês de Junho a vossa comunicação (datada de 12/04/2017) acima referenciada, a que passo a responder, nos termos do disposto no artigo 57°, 2, 3 e 4 do Código do Trabalho:

Foi V.Exª admitida ao nosso serviço através de contrato de trabalho celebrado em 01 de Julho de 2016, para um período de trabalho de 40 horas semanais, com descanso ao domingo e à quarta-feira.

A determinação contratual dos dias de descanso foi efetuada de acordo com as necessidades de organização e gestão da nossa atividade económica, que exige o funcionamento do nosso estabelecimento de segunda-feira a sábado — período em que a loja se encontra aberta ao público.

Como é do seu conhecimento, para além de V.Exª, tenho mais dois trabalhadores ao serviço, e nenhum deles goza dia de folga ao sábado, uma vez que é imprescindível a sua prestação em tal dia da semana.

A comercialização de ..., que constitui o objeto do nosso negócio, ocorre primacialmente com as encomendas que nos são feitas para ..., trabalhos que são executados para entrega aos fins-de-semana e que implicam a minha ausência da loja grande parte dos sábados (exatamente para assegurar tais encomendas). A necessidade de contar com pelo menos 1 trabalhador para me assistir e colaborar em tais entregas, implica que o mesmo esteja ausente da loja e impossibilitado de assegurar a execução de trabalhos e ou/vendas ao balcão.

O sábado, por outro lado, e comparativamente com os restantes dias da semana, é tradicionalmente um dia com movimento acrescido na nossa loja, de maior afluência de clientes, e a relevância do produto das vendas em tal dia não nos permite prescindir de o tentar assegurar.

A sua pretensão, de gozar dia de descanso ao sábado, colide com os interesses do negócio, e também com os dos restantes trabalhadores, que têm noção do potencial prejuízo decorrente da sua falta ao trabalho em tal dia, superior ao dos restantes dias da semana.

Cumpre ainda referir que se tivesse transmitido a sua impossibilidade de prestar trabalho ao sábado, não teria sido contratada, por tal disponibilidade constituir

condição essencial para a admissão de qualquer trabalhador, tendo em conta as particularidades e exigências do nosso comércio.

Por outro lado, a única alteração correspondente a uma eventual flexibilidade de horário, nos termos prescritos no artigo 56° do CT, é a da entrada às 9Horas da manhã (ao invés das 9H30M) e saída às 18H30M (ao invés de 19H00M), vendo assim alterado o horário que anteriormente fixámos dentro (dos parâmetros legais) do período normal de trabalho diário.

Outra coisa totalmente diversa é pretender ver alterado o dia de folga, interferindo com a nossa organização e poder de direção, determinando V.Exª os dias em que quer prestar trabalho.

Esta 2ª pretensão é inaceitável, na medida em que condiciona gravemente a organização e gestão da nossa atividade, não só pela ausência prolongada de um dos nossos trabalhadores em dia com tradicional maior afluência de clientes ao estabelecimento, como, também, pela sobrecarga de trabalho que injustamente resultaria para os restantes trabalhadores, que trabalham aos sábados.
Tais colaboradores, aliás, com muito maior antiguidade ao nosso serviço, e noção real da importância da nossa atividade ao sábado, nunca invocaram questões de natureza meramente festiva, como comparência em casamentos ou batizados, como razão para faltar ao trabalho ao sábado, com a frequência com que VEx.ª o tem feito, não ponderando as dificuldades daí resultantes, para os colegas e para a sua entidade empregadora, que em última análise é responsável pelo pagamento do seu salário mensal.

Seria para nós incomportável assumir os encargos decorrentes da admissão de um outro trabalhador, para assegurar o trabalho ao sábado, em sua substituição.

Finalmente, do teor do documento apresentado relativamente à situação de seu marido, que é vago e não a concretiza, não vislumbramos fundamento para a alteração que solicita para um longo período de 1 ano, com os prejuízos e graves

condicionamentos e transtornos que nos seriam impostos, uma vez que estará ao seu alcance diligenciar forma de assegurar a assistência e vigilância de sua filha aos sábados (como fazem tantos trabalhadores).

Sem prejuízo do que acima se refere quanto à alteração do dia de folga (para além do descanso ao domingo) para o dia de sábado — que não se aceita — estamos dispostos a condescender no que à alteração do horário de trabalho diário diz respeito, com o objetivo de lhe possibilitar recolher diariamente a sua filha antes do encerramento da creche por ela frequentada.

Poderá por isso, e desde já, iniciar o cumprimento do horário pretendido, mantendo os dias de descanso e folga semanal determinados no contrato de trabalho connosco celebrado em 01 de Julho de 2016."

1.1.3. De acordo com a informação da entidade empregadora: "*A trabalhadora não apresentou a Apreciação prevista no n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho.*"

1.2. Ao processo foram juntos os seguintes documentos: Comunicação da ...; Declaração da Creche da ...; Cópia de contrato de trabalho a termo certo; Mapa Horário de Pessoal Ano 2017; comprovativos de envio e receção de documentos.

1.3. Em 31/07/2017, a CITE recebeu da trabalhadora exposição na qual refere o seguinte que se transcreve:

"No passado dia 12/Abril/2017 requeri, com uma declaração, à alteração do meu horário para poder prestar o acompanhamento necessário e imprescindível à minha filha menor, de 2 anos de idade, ... Não me foi dada qualquer uma resposta e, assim, repeti o pedido a 14/Junho/2017 por carta registada.
Este pedido deve-se, essencialmente, ao facto do meu marido e pai da minha filha, ... de profissão, se encontrar em ... que irá arrancar para o ..., fundamento que aleguei, entre outros, conforme se pode aferir pelos documentos que junto como documento n.º 1.
Como a minha entidade patronal tem intenção de recusar o pedido, fui notificada no

dia 28/Junho/2017, (datada a 26/Junho/2017), dessa intenção com a respetiva fundamentação, tudo conforme consta no documento junto como n.º 2. Não apresentei alegações, porque iria repetir tudo o que já tinha dito quando apresentei o meu pedido. A entidade patronal refere que não teria sido contratada se eu tivesse informado que não poderia trabalhar ao sábado, no período em questão. No entanto, aquando da minha contratação a (01/Julho/2016), não existia qualquer limitação no meu horário, nem esta situação a nível profissional do meu marido estava prevista. Mal a minha situação se alterou informei a entidade patronal. Atualmente, o meu marido ainda encontra-se em ... no estrangeiro, e por esse motivo não terei quem fique com a minha filha aos sábados, facto testemunhado por diversas pessoas.

Resta-me apenas acreditar que o parecer dessa Comissão seja favorável à minha pretensão, tendo em conta os fundamentos que invoquei.

Pelo que, na expectativa que a entidade patronal tenha cumprido com o seu dever legal de enviar o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, venho pelo presente requerer informação sobre a eventual parecer que essa comissão tenha entretanto proferido.".

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 uma filha pretende exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível, nos termos previstos no artigo 56.º e no artigo 57.º do Código do Trabalho: "*até dia 1 de Junho de 2018, (...) compreendido entre as 09h00 e as 18h30, de segunda-feira a sexta-*

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

feira, devido ao horário da creche, prestado de maneira consecutiva, dentro dos limites aplicáveis previstos por lei."

2.10. Na intenção de recusa a entidade empregadora veio referir que:

-"Foi V.Exª admitida ao nosso serviço através de contrato de trabalho celebrado em 01 de Julho de 2016, para um período de trabalho de 40 horas semanais, com descanso ao domingo e à quarta-feira.";

-"A determinação contratual dos dias de descanso foi efetuada de acordo com as necessidades de organização e gestão da nossa atividade económica, que exige o funcionamento do nosso estabelecimento de segunda-feira a sábado — período em que a loja se encontra aberta ao público.";

-"para além de V.Exª, tenho mais dois trabalhadores ao serviço, e nenhum deles goza dia de folga ao sábado, uma vez que é imprescindível a sua prestação em tal dia da semana.";

- "A comercialização de flores e plantas, e artigos com elas relacionado, que constitui o objeto do nosso negócio, ocorre primacialmente com as encomendas que nos são feitas para cerimónias, v.g. de casamentos e batizados, trabalhos que são executados para entrega aos fins de semana e que implicam a minha ausência da loja grande parte dos sábados (exatamente para assegurar tais encomendas).";

-"A necessidade de contar com pelo menos 1 trabalhador para me assistir e colaborar em tais entregas, implica que o mesmo esteja ausente da loja e impossibilitado de assegurar a execução de trabalhos e ou/vendas ao balcão.";

-"O sábado, por outro lado, e comparativamente com os restantes dias da semana, é tradicionalmente um dia com movimento acrescido na nossa loja, de maior afluência de clientes, e a relevância do produto das vendas em tal dia não nos permite prescindir de o tentar assegurar.";

-"Por outro lado, a única alteração correspondente a uma eventual flexibilidade de horário, nos termos prescritos no artigo 56° do CT, é a da entrada às 9Horas da manhã (ao invés das 9H30M) e saída às 18H30M (ao invés de 19H00M), vendo assim alterado o horário que anteriormente fixámos dentro (dos parâmetros legais) do período normal de trabalho diário.";

-"Seria para nós incomportável assumir os encargos decorrentes da admissão de um outro trabalhador, para assegurar o trabalho ao sábado, em sua substituição.";

-"Poderá por isso, e desde já, iniciar o cumprimento do horário pretendido, mantendo os dias de descanso e folga semanal determinados no contrato de trabalho connosco celebrado em 01 de Julho de 2016.".

2.11. No pedido de parecer prévio remetido a esta Comissão a entidade empregadora clarificou o seguinte:

"*Quanto à alteração de horário de trabalho diário, que já se encontra em vigor, aceitámos o pedido da trabalhadora, com efeitos imediatos.*

Não podemos deixar de apelar à justa ponderação da situação em apreço tendo em conta que o pedido formulado, de alteração do dia de folga para o sábado, causaria sérias dificuldades à prossecução do negócio (...) numa empresa com a nossa dimensão, com apenas 3 trabalhadores e o meu esforço e trabalho árduo, única forma de assegurar o cumprimento atempado de todos as nossas obrigações, incluindo os salários e demais encargos mensais de todos eles.".

2.12. Atendendo aos fundamentos invocados pela entidade empregadora 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[2]. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.[3] [4]

2.13. Refira-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, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a sem, no entanto, descurar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a.

2.14. 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] 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.

[3] 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[3] 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."

[4] Refere ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, relativamente ao tempo de trabalho - "*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 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. (...)*", in DIREITO DO TRABALHO, Almedina, 12ª Edição, janeiro de 2004, págs. 331 a 336.

2.15. De acordo o contrato de trabalho a termo certo, realizado em 1.07.2016, junto ao processo a trabalhadora tem: "um horário de trabalho de 40 horas semanais e terá direito, como dia de descanso o domingo e quarta-feira.".

2.16. Relativamente ao pedido da trabalhadora exercer a sua atividade entre as 9.00h e as 18.30h, o mesmo foi aceite pela entidade empregadora.

2.17. Relativamente à possibilidade de a trabalhadora exercer a atividade profissional de segunda a sexta-feira, decorre do mapa de horários junto ao processo que toda a equipa onde se insere a trabalhadora requerente, composta por três trabalhadores/as, presta atividade ao sábado e tem folga ao domingo e em outros três dias da semana (segunda, quarta e quinta-feira).

2.18. É alegado pela entidade empregadora a necessidade da prestação de todos/as os/as trabalhadores/as ao sábado, dia "*com movimento acrescido na nossa loja, de maior afluência de clientes*", e dia em que: "*A comercialização de flores e plantas, e artigos com elas relacionado, que constitui o objeto do nosso negócio, ocorre primacialmente com as encomendas que nos são feitas para cerimónias, v.g. de casamentos e batizados, trabalhos que são executados para entrega aos fins-de-semana e que implicam a minha ausência da loja grande parte dos sábados (exatamente para assegurar tais encomendas). A necessidade de contar com pelo menos 1 trabalhador para me assistir e colaborar em tais entregas, implica que o mesmo esteja ausente da loja e impossibilitado de assegurar a execução de trabalhos e ou/vendas ao balcão.".*

2.19. Neste sentido, afiguram-se clarificadas as exigências imperiosas do funcionamento da empresa onde exerce atividade a trabalhadora com responsabilidades familiares, justificativas da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

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 ..., porquanto resultou alegada e demonstrada a exigências imperiosa da prestação de trabalho ao sábado, para o normal funcionamento da empresa onde exerce atividade a trabalhadora requerente, o que justifica a recusa parcial do pedido formulado.

3.2. Recomendar à entidade empregadora ... que 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 2 DE AGOSTO DE 2017, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN), QUE APRESENTOU A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA:

"A CGTP relativamente ao parecer n.º 1061-FH/2017 constante do ponto 4.14 da OT o nosso voto é contra porquanto entendemos que o pedido da trabalhadora foi aceite para a hora de entrada não vislumbrando a CGTP que a justificação para não o conceder relativamente ao dia de sábado seja motivada por razões de ordem imperiosa que obstem à sua concessão."