

PARECER n.º 159/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 390-FH/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 7.03.2017, da empresa ... S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ... , com a categoria profissional de primeira caixeira, conforme, sucintamente, se transcreve:

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

..., S.A., vem, 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, enviar o processo relativo ao pedido apresentado pela nossa trabalhadora ..., com a categoria profissional de primeira caixeira, para trabalhar em regime de horário flexível e à nossa intenção de recusar atribuir-lhe o horário pretendido, relativamente à fixação de dois dias de descanso semanal ao fim de semana (sábado e domingo), uma vez por mês.

- Fundamentação:

1. Por carta datada de 31/01/2017, rececionada a 01/02/2017, a aludida trabalhadora, requereu ao empregador (...) autorização para trabalhar no regime de horário flexível, nos seguintes termos (cfr. doc. n.º 1): (...)

A trabalhadora juntou à carta supra transcrita, os seguintes documentos:

- Atestado emitido pela União das Freguesias de ..., Município do ... ;*
- Declaração do Jardim de Infância ... ;*
- Declaração alegadamente emitida pelo empregador do progenitor do menor.*

Apesar do pedido apresentado pela trabalhadora não respeitar todos os requisitos previstos no n.º 1, alínea a) e alínea b), i), do artigo 57.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, ou seja, apesar de não ter indicado o prazo previsto para usufruir do regime de flexibilidade, e a trabalhadora não ter declarado que o menor vive com ela em comunhão de mesa e habitação, a Direção de Recursos Humanos da ... deu instruções aos seus Técnicos para verificarem se haveria alguma hipótese de atribuírem à trabalhadora um horário que lhe permitisse conciliar a sua vida familiar com a vida profissional. Os referidos Técnicos de Recursos Humanos, depois de analisarem a organização dos tempos de trabalho da loja onde a trabalhadora ... exerce a sua atividade profissional, concluíram que lhe poderiam atribuir um horário que lhe permitisse terminar o seu período de trabalho até às 18:00 horas, com uma hora de pausa para refeição de segunda-feira a domingo, conforme ela havia solicitado.

Contudo, para satisfazerem o pedido da trabalhadora, os Técnicos de Recursos Humanos teriam de proceder a uma troca do seu atual horário de trabalho pelo horário de duas trabalhadoras da secção de senhora, com uma carga horária semanal de 20:00 horas cada uma.

Após tomar conhecimento das conclusões dos referidos Técnicos, a Direção de Recursos Humanos da ..., S.A., a .../02/2017, remeteu à trabalhadora, por correio registado com aviso de receção, uma carta com o seguinte teor: (cfr. doc. n.º 29)
(...)

Não obstante o esforço feito pela Direção de Recursos Humanos da empresa, para encontrar uma solução que acautelasse o interesse de ambas as partes, a trabalhadora ..., remeteu para a ..., a .../02/2017, uma carta registada com aviso de receção, com o seguinte teor (cfr. doc. n.º 3): (...) Ora, como se poderá constatar pela carta acima transcrita, a trabalhadora pretende que os seus dois dias de descanso semanal sejam, uma vez por mês, ao fim de semana (sábado e domingo).

Acontece, porém, que quando os Recursos Humanos recebem pedidos de alteração de horários, têm de os analisar de forma completa (distribuição horária e folgas), de forma a assegurar a “cobertura” adequada da loja, ou seja, garantir que durante todo o período de abertura da loja ao público, nos sete dias da semana, há trabalhadores suficientes em cada turno.

A trabalhadora ... gozava, efetivamente, um fim-de-semana completo (sábado e domingo) uma vez por mês, quando o seu horário de saída era às 20:00 horas.

Porém, o seu pedido de alteração de horário de trabalho, com saída diária às 18:00 horas, obrigou a que fossem realizados ajustes em todos os horários de trabalho, para assegurar o normal funcionamento da loja.

No caso concreto da ..., apesar de haver necessidade de fazer uma troca do seu horário atual, com os horários das suas colegas, ... e ..., houve a preocupação de lhe garantir, no mínimo, o gozo de um dia de descanso semanal ao fim de semana (sábado ou domingo), diferentemente do que acontecia com as referidas caixeiras, que trabalham ao sábado e ao domingo, como se passa a demonstrar:

Horário da ...: 20:00 horas

Sexta-feira - 13h/17h

Sábado — 10h/19h (com 1:00 hora para refeição)

Domingo — 10h/19h (com 1:00 hora para refeição)

Dias de descanso semanal — segunda-feira e quinta-feira

Horário da ...: 20:00 horas

17h/21h

10h/19h

1.ª semana: segunda-feira e domingo

2.ª semana: segunda-feira e quarta-feira

3ª semana: segunda-feira, terça-feira e quarta-feira.

Como acima já foi referido, a trabalhadora em causa, tem uma folga fixa à terça-feira e uma folga rotativa entre o sábado e o domingo.

O que demonstra à sociedade que os Recursos Humanos desta empresa envidaram os seus melhores esforços para satisfazerem o pedido por ela apresentado.

Ao referido acresce, que a trabalhadora, segundo declara, vive com o progenitor do menor, o qual, nos termos da Diretiva 2010/18/EU do Conselho de 8 de Março de 2010, deve partilhar as responsabilidades de cuidados no âmbito familiar.

Não sendo razoável fazer recair todas as responsabilidades familiares sobre a progenitora.

Em conformidade com os factos supra descritos, vimos solicitar a V. Ex.a que se digne submeter à Comissão a que preside, o presente processo, a fim de ser emitido parecer prévio à nossa intenção de recusar atribuir à trabalhadora o horário flexível que ela solicita, com dois dias de descanso semanal (sábado e domingo) uma vez por mês.

*Vão: horários de trabalho da loja onde a ... exerce a sua atividade profissional.
Junta-se: 3 documentos”.*

- 1.1.1** Em 1.02.2017, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

Assunto: Pedido de Flexibilidade de Horário

Exmos. Senhores,

Como é do vosso conhecimento, tenho um filho, ..., de 21 meses de idade, que faz parte do meu agregado familiar. (Doc.1)

O meu filho frequenta a ... no ano lectivo 2016/2017 na vertente Creche, no horário das 7h30 às 19h30. (Doc. 2.)

O meu marido, pai do meu filho, trabalha na área da ... no ..., a desempenhar funções de ..., no horário das 11h00 às 15h00 e das 19h00 às 23h00, com um dia de descanso semanal que coincide com a Segunda-feira. (Doc. 3)

Face às razões expostas, venho solicitar que me seja atribuído, com efeitos 30 dias após a receção da presente, o regime de flexibilidade de horário em moldes que me permitam terminar o período de trabalho até às 18h00, com 1h00 de pausa para refeição de 2.^a feira a domingo.

Neste momento ainda me encontro a gozar a dispensa de duas horas para a amamentação, que muito agradeço que tenham em consideração.

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

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

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

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

Com os melhores cumprimentos

(...)

Anexo: Citados documentos”

- 1.1.2** Em 17.02.2017, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua decisão, que esta recebeu em 20.02.2017, conforme, sucintamente, se transcreve:

“Assunto: Pedido de Flexibilidade de Horário

Ex.ª Senhora,

Tendo presente a sua carta datada de de Janeiro de 2017, através da qual nos veio solicitar autorização para trabalhar no regime de horário flexível, de forma a terminar a sua jornada de trabalho às 18:00 horas, de segunda-feira a domingo, com uma hora de pausa para refeição, sem prejuízo das duas horas diárias de dispensa para amamentação, vimos comunicar-lhe que os nossos Recursos Humanos, depois de terem analisado, cuidadosamente a organização dos tempos de trabalho da loja onde V. Ex.ª exerce a sua atividade profissional, concluíram que lhe poderia ser atribuído o horário de duas trabalhadoras da equipa de vendedores de senhora, ... e ..., afetas a um horário a tempo parcial, deslocando estas trabalhadoras para os provadores para a substituírem.

Assim sendo, vimos propor-lhe que passe a exercer funções como vendedora de senhora, afeta a um horário, com entrada às 10:00 horas e saída às 18:00 horas,

com uma hora de intervalo para refeição, com as seguintes folgas: 1.ª semana — terça-feira e sábado; 2.ª semana — terça-feira e domingo, 3.ª semana — terça-feira e sábado.

Importa ainda referir, que enquanto estiver em período de amamentação entrará às 11:00 horas e sairá às 17:00 horas.

Na convicção de que a proposta que lhe estamos a apresentar vai permitir conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar, sem prejudicar os imperiosos interesses da empresa, apresentamos os nossos melhores cumprimentos.”

- 1.1.3** Em 27.02.2017, a empresa recebeu da trabalhadora a apreciação da intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

“Assunto: Pedido de Flexibilidade de Horário

Exmos. Senhores,

Desde já agradeço por terem aceite o meu pedido.

Quando vos pedi a flexibilidade de horário, não era com o intuito de alterarem as folgas semanais.

Quando a loja começou a abrir aos Domingos, o acordo com os trabalhadores foi na troca de 1 ou 2 Domingos trabalhados termos direito a um fim-de-semana por mês, que até agora tem sido praticado.

Em resposta a vossa proposta, aceito passar a exercer funções como vendedora, afeta ao horário que vos pedi. Poderão assim alterar as minhas folgas atuais mas mantendo o fim-de-semana acordado anteriormente.”.

- 1.2.** Ao processo foram juntos os seguintes documentos: Atestado da União das Freguesias ...; Declaração do Jardim de Infância ...; Declaração da entidade

empregadora ... ; Mapa de horários de trabalho e comprovativos de envio e receção de documentos.

- 1.3. Após solicitação da CITE, em 15.03.2017, a entidade empregadora remeteu à CITE cópia do Contrato Coletivo de Trabalho aplicável à trabalhadora com responsabilidades familiares.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

"1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."

- 2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *"Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar."*

- 2.3. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *"políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres"* (Considerando 8.), de *"tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres"* (Considerando 12), e de garantir que *"o acesso a*

disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental."
(Considerando 21).

- 2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.5.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe "horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.5.1.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:
- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
 - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.
- 2.5.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

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

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

2.5.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.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 menor com 21 meses de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação pretende exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível *" em moldes que me permitam terminar o período de trabalho até às 18h00, com 1h00 de pausa para refeição de 2.ª feira a domingo. Neste momento ainda me encontro a gozar a dispensa de duas horas para a amamentação, que muito agradeço que tenham em consideração."*
- 2.10. A decisão apresentada pela entidade empregadora, relativa ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, foi de: *" propor-lhe que passe a exercer funções como vendedora de senhora, afeta a um horário, com entrada às 10:00 horas e saída às 18:00 horas, com uma hora de intervalo para refeição, com as seguintes folgas: 1.ª semana — terça-feira e sábado; 2.ª semana — terça-feira e domingo, 3ª semana — terça-feira e sábado.*

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

Importa ainda referir, que enquanto estiver em período de amamentação entrará às 11:00 horas e sairá às 17:00 horas.”.

- 2.11.** Em apreciação à intenção de recusa a trabalhadora veio agradecer: *“terem aceite o meu pedido”* clarificando que: *“Quando vos pedi a flexibilidade de horário, não era com o intuito de alterarem as folgas semanais. Quando a loja começou a abrir aos Domingos, o acordo com os trabalhadores foi na troca de 1 ou 2 Domingos trabalhados termos direito a um fim de semana por mês, que até agora tem sido praticado. (...) Poderão assim alterar as minhas folgas atuais mas mantendo o fim de semana acordado anteriormente.”.*
- 2.12.** Face a esta apreciação, entendeu a entidade empregadora estar perante uma intenção de recusa, solicitando para o efeito o parecer da CITE e alegando, ainda, que a trabalhadora não indicou o prazo durante o qual pretende usufruir do direito e não declarou que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação.
- 2.13.** Relativamente à declaração em como o menor vive em comunhão de mesa e habitação com a trabalhadora, é referido por esta, no seu pedido, que *“tenho um filho (...) que faz parte do meu agregado familiar (Doc. 1)”*, e é junto ao referido pedido um Atestado da União de Freguesias de Alto do Seixalinho, Santo André e Verderena que atesta a composição desse agregado familiar.
- 2.14.** Quanto ao prazo para o exercício do direito e atendendo ao previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º e ao n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o seu limite é fixado até aos 12 anos do/a filho/a.
- 2.15.** De acordo com a Cláusula 34.^a do Contrato Coletivo de Trabalho (CCT) entre a UACS – União de Associações do Comércio e Serviços e outras e o CESP – Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicado no BTE n.º 39, de 22.10.2008, e aplicável à trabalhadora com responsabilidades familiares é estabelecido o seguinte: *“1 – (...) b) Nos estabelecimentos que não pratiquem o encerramento ao domingo, os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, em qualquer*
- Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

dia da semana, fixado de forma que coincida com o domingo pelo menos 11 vezes por ano civil, não se contando, para este efeito, os domingos contíguos ou intercalados no período de férias, mesmo que estas sejam repartidas.

2 – a) Os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a um dia de descanso semanal complementar, a ser gozado preferencialmente ao sábado ou à segunda-feira, ou em alternativa, num regime rotativo de segunda-feira a sábado. (...)

c) Nos estabelecimentos previstos na alínea b) do n.º 1 desta cláusula, o dia de descanso semanal complementar será fixado, preferencialmente, de forma que coincida com um dia imediatamente anterior ou posterior ao dia fixado como descanso semanal. (...)

e) Por acordo expreso entre o trabalhador e a entidade patronal, o dia de descanso semanal complementar previsto nas alíneas a) e c) do n.º 2 desta cláusula pode ser fixado de forma diferente da estabelecida nessas alíneas.”.

- 2.16.** Atendendo ao invocado pela entidade empregadora e numa primeira conclusão, o horário flexível solicitado pela trabalhadora “*até às 18h00, com 1h00 de pausa para refeição de 2ª a domingo*”, não foi recusado, nem foram enunciadas quaisquer exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstassem ao requerido.
- 2.17.** Relativamente às folgas e não tendo sido mencionado pela trabalhadora, no seu pedido, a distribuição das mesmas, afigura-se aplicável a este respeito o disposto no CCT em vigor.
- 2.18.** Ora, decorre do horário indicado pela entidade empregadora, na decisão comunicada à trabalhadora, a não aplicação do previsto na alínea c) do n.º 2 da Cláusula 34.ª, segunda a qual: “*o dia de descanso semanal complementar será fixado, preferencialmente, de forma que coincida com um dia imediatamente anterior ou posterior ao dia fixado como descanso semanal.*”. Relembre-se que as folgas propostas foram: 1ª semana – terça-feira e sábado; 2ª semana-terça-feira e

domingo, 3ª semana – terça-feira e sábado.

- 2.19.** Não consta do processo acordo expresso entre trabalhador/a e entidade empregadora, nos termos previstos na alínea e) do n.º 2 da referida Cláusula 34.ª.
- 2.20.** No entanto, e do mapa de horários junto ao processo verifica-se a existência de 51 trabalhadores/as, sendo atribuídas folgas coincidentes com o sábado e domingo a 25 trabalhadores/as, num período de três semanas.
- 2.21.** Do referido mapa é, ainda, verificável que 23 trabalhadores/as praticam um período normal de trabalho semanal de 35h ou 40h e que as folgas coincidentes com um sábado seguido de um domingo são atribuídas, maioritariamente a estes/as trabalhadores/as, existindo, ainda, essa atribuição a três trabalhadoras com um período normal de trabalho semanal de 20h e 25h.
- 2.22.** A trabalhadora requerente, com responsabilidades familiares pratica um período normal de trabalho semanal de 35h e goza folgas a um sábado seguido de um domingo na Semana 3.
- 2.23.** Em face ao exposto, designadamente, o que consta do pedido formulado pela trabalhadora, o que consta do CCT aplicável e o que ficou demonstrado nos mapas de horários de trabalho conclui-se que:
- a trabalhadora pretende um horário flexível a ser elaborado de segunda-feira a domingo;
 - a entidade empregadora deve fixar o descanso semanal obrigatório de forma que coincida com o domingo, pelo menos 11 vezes por ano civil, e o descanso semanal complementar [a ser gozado preferencialmente ao sábado ou à segunda-feira] será fixado, preferencialmente, de forma que coincida com um dia imediatamente anterior ou posterior ao dia fixado como descanso semanal;
 - a trabalhadora já goza de um descanso semanal ao sábado seguido de um domingo, no período de três semanas.
- 2.24.** Neste sentido e uma vez que não resulta do processo recusa do solicitado pela

trabalhadora com responsabilidades familiares, mas apenas uma proposta de horário, incumbe à entidade empregadora, que não alegou exigências imperiosas do funcionamento da loja, elaborar o horário requerido pela trabalhadora, com observância dos deveres contratuais e da prática na empresa relativamente aos dias de descanso semanal complementar e obrigatório, sob pena de tratamento menos favorável nas condições de trabalho de trabalhadora em razão da sua situação familiar em virtude do exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, proibido nos termos do n.º 1 e alínea b) do n.º 3 do artigo 24.º e nos termos do n.º 1 do artigo 25.º, ambos do Código do Trabalho.

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 alegadas exigências imperiosas do funcionamento da loja, ou a impossibilidade de substituir a trabalhadora por esta ser indispensável que justificassem a recusa do pedido formulado.

- 3.2.** Recomendar à empresa ... S.A. 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 5 DE ABRIL DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.