

PARECER N.º 548/CITE/2019

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 3823-FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por correio registado em 20.09.2019 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ... a exercer funções naquela empresa.

1.2. A Trabalhadora apresentou em 11.09.2019 pedido de trabalho em regime de horário flexível nos termos que se transcrevem:

"(...)

Exmos. Recursos Humanos,

... (...), operadora especializada, a exercer funções no serviço de retail assistant, desde 21 de abril de 2009 na (...), atualmente, na loja (...) no (...), em (...), nos termos do disposto nos artigos 56º e 57º da Lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, na sequência do processo n.º 2996-FH/2019, Parecer n.º 463/CITE/2019, vem solicitar a V. Exas., que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filhas menores de doze anos.

Nota (1): Atualmente a Requerente já pratica o horário: 09:00 horas às 18:00 horas, de segunda-feira a sexta-feira, com folga aos fins-de-semana, no seguimento do processo n.º 2996-FH/2019, Parecer CITE: n.º 463/CITE/2019.

Nota (2): No processo n.º 2996-FH/2019, foi solicitado o trabalho somente em dias úteis, na APRECIACÃO, datada de 23 de Julho, no entanto, a mesma solicitação não foi incluída no pedido inicial.

Serve o presente para solicitar a dispensa do trabalho em dias não úteis, de forma a que a requerente possa prestar assistência inadiável e imprescindível a filhas menores de doze anos também nos feriados, dias em que tanto a componente de apoio à família, a ..., onde está inscrita a filha mais velha, como a Creche, onde está inscrita a filha mais nova, não prestam serviço.

*Declara também que as menores,
(...), nascida a 30 de outubro de 2010 (8 anos) e (...), nascida a 27 de outubro de 2018 (10 meses) vivem em comunhão de mesa e habitação com a requerente como foi comprovado e compilado no processo da CITE n.º 2996-FH/2019, cujos documentos V. Exas., tiveram acesso.*

Os períodos de funcionamento tanto da ..., como da Creche, também já foram verificados e comprovados, em Declaração da ..., '...', e por regulamento interno da (...), documentos que também já foram analisados por V. Exas., e que fazem também parte do processo CITE n.º 2996-FH/2019.

Subscrevendo-me com os melhores cumprimentos,

Peço deferimento, (...)".

1.5. Em 13.09.2019, a entidade empregadora entregou em mão própria a intenção de recusa com os fundamentos abaixo transcritos:

Exma. Senhora,

Acusamos a receção da V/ comunicação, a qual mereceu a n/ melhor atenção.

Com efeito, e conforme refere e bem, no dia 19 de agosto de 2019, comunicou-lhe a (...) o seguimento do processo/Parecer n.º 463/CITE/2019, a aceitação do horário conforme peticionado por V. Exa.

Aliás, a partir dessa data, passou V. Exa., a laborar de segunda a sexta-feira das 9hrs às 18hrs, com folgas fixas ao sábado e domingo.

Sucedede que agora, vem solicitar que a dispensa de prestação de serviço em dias não úteis.

Salvo o devido respeito, não conseguimos alcançar a sua pretensão, porquanto e como bem sabe existe laboração na loja nos dias não úteis e por conseguinte são dias de trabalho.

Assim, solicitamos que venha esclarecer o seu pedido, i.e., quando haja um feriado/dia não útil de segunda a sexta-feira, como irá compensar esse dia de trabalho, ou caso contrário pretende trabalhar a tempo parcial?

Agradecemos desde já os esclarecimentos prestados,

Com os melhores cumprimentos, (...)"

1.6. Em 17.09.2019, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

"Ex.mos. Recursos Humanos,

(...), operadora especializada, a exercer funções no serviço de retail assistant, desde 21 de abril de 2009 na (...), atualmente, na loja (...) no (...), em (...), nos termos do disposto nos artigos 56° e 57° da Lei n° 7/2009 de 12 de fevereiro, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, na sequência do processo n.º 2996-FH/2019, Parecer n.º 463/CITE/2019, vem solicitar a V. Exas., que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filhas menores de doze anos.

Nota (1): Atualmente a Requerente já pratica o horário: 09:00 horas às 18:00 horas, de segunda-feira a sexta-feira, com folga aos fins-de-semana,

no seguimento do processo n.º 2996-FH/2019, Parecer CITE: n.º 463/CITE/2019.

Nota (2): No processo n.º 2996-FH/2019, foi solicitado o trabalho somente em dias úteis, na APRECIACÃO, datada de 23 de Julho 2019, no entanto, a mesma solicitação, não foi incluída no pedido inicial.

Serve o presente para solicitar a dispensa do trabalho em todos os dias não úteis, de forma a que a requerente, e pelo superior interesse e bem-estar das menores, possa prestar assistência inadiável e imprescindível a filhas menores de doze anos também nos feriados, dias em que tanto a componente de apoio à família, a ..., onde está inscrita a filha mais velha, como a Creche, onde está inscrita a filha mais nova, não prestam serviço.

O enquadramento da pretensão à decisão proferida pela CITE, processo com parecer n.º 463/CITE/2019, cuja decisão se transcreve:

“3.2 O Empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do Artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/as trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.”

*Declara também que as menores,
(...), nascida a 30 de outubro de 2010 (8 anos) e (...), nascida a 27 de outubro de 2018 (10 meses) vivem em comunhão de mesa e habitação com a requerente como foi comprovado e compilado no processo da CITE n.º 2996-FH/2019, cujos documentos V. Exas., tiveram acesso.*

Os períodos de Funcionamento tanto da ..., como da Creche, também já foram verificados e comprovados, em Declaração da ..., (...), e por regulamento interno da (...), documentos que também já foram analisados

por V. Exas., e que fazem também parte do processo CITE n.º 2996-FH/2019. O Cônjuge da Requerente, como também já é do conhecimento de V. Exas, trabalha por turnos e com folgas rotativas, como já foi verificado e cuja declaração comprovativa também faz parte do processo CITE n.º 2996- FH/2019.

Na impossibilidade ou negativa de se atender a pretensão da requerente, requer a submissão da pretensão para análise da CITE, de modo a se atender integralmente ao quanto fora decidido no parecer n.º 463/CITE/2019.

*Subscrevendo-se com os melhores cumprimentos,
Pede deferimento, (...)."*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

"(...) 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 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.

2.4. 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”.

2.5. 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.

2.6. 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), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

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. Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado 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 legal, 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 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/à 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. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho 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/serviço.

2.21. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar 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 diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.23. 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 plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.24. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b)

1

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.

2

Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.25. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. No pedido efetuado pela trabalhadora, vem esta solicitar à sua entidade empregadora a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que pretende prestar a sua atividade nos dias úteis, de segunda a sexta-feira, das 09h às 18h. Alega para o efeito, que tem 2 (dois) filhos menores de 12 (doze) anos a quem necessita de prestar assistência inadiável e imprescindível.

2.28. Tal pedido, vem na sequência de solicitação anterior que deu lugar à emissão do Parecer n.º 463/CITE/2019, onde a trabalhadora requeria a prestação de trabalho em regime de horário flexível, das 09h às 18h, de segunda a sexta-feira, sem especificar que pretendia ser dispensada de prestar trabalho nos dias de feriado, o que, com este novo pedido fica claro.

2.29. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.29. Em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora vem mencionar que o horário solicitado já estava autorizado por força do mencionado Parecer n.º 463/CITE/2019, referindo ainda que não compreende o alcance do solicitado, uma vez que naquela loja existe laboração nos dias não úteis e por conseguinte são dias de trabalho. Nesta senda, a entidade empregadora, questiona como irá a trabalhadora compensar esse dia de trabalho ou, se a real pretensão da trabalhadora é trabalhar em regime de trabalho em tempo parcial.

2.30. Assim, o busílis existente no atual processo reside na prestação de trabalho em dia de feriado, que a trabalhadora pretende ser dispensada.

2.31. Com efeito, a entidade empregadora entende que, se a trabalhadora for dispensada de trabalhar nos dias de feriado, terá então de compensar as horas não trabalhadas noutra dia, uma vez que, a loja labora em dias não úteis, deixando latente que considera que a prestação de trabalho nesses dias, faz parte integrante do período normal de trabalho.

2.32. Ora, como é sabido, a estipulação de determinados dias como feriado, significa que os trabalhadores estão exonerados do dever de prestar trabalho nesses dias³.

3

Nas palavras de Francisco Liberal Fernandes: (...) *Para além do prescrito pelo art.º 227.º, e, não obstante o art.7º, n.º 4, alínea b), da L. n.º 23/2012 o qualificar como “normal”, constitui trabalho suplementar (em sentido*

2.33. Nesta senda, a prestação de trabalho em dia de feriado não pode ser considerada como parte integrante do período normal de trabalho, pelo que, a ausência dessa prestação não tem que ser compensada.

2.34. Com efeito, competia à entidade empregadora demonstrar os motivos imperiosos de funcionamento daquela empresa ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora que permitissem concluir pela indisponibilidade de atribuição do horário tal como solicitado.

2.35. A verdade, é que a entidade empregadora, não apresentou quaisquer razões que configurem exigências imperiosas do seu funcionamento, ou indisponibilidade de substituir a trabalhadora, considerando que, apenas questionou como a trabalhadora iria compensar os dias de feriado não trabalhados ou, se a real pretensão da trabalhadora era prestar a sua atividade em regime de Part-time.

2.36. 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, 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.

III – CONCLUSÃO

técnico) a atividade prestada em dia de feriado pelos trabalhadores das empresas dispensadas de encerrar ou de suspender a laboração um dia completo por semana; cf. STJ, acórdão de 2-2-2006 (p. n.º 3225/05).

Na verdade, a qualificação pelo legislador de um dia como feriado significa que os trabalhadores estão exonerados do dever de prestar trabalho durante esse período (arts. 234.º, n.º 1, 236.º, n.º 1 e 269.º, n.º 1); como a lei não estabelece qualquer distinção quanto a este aspeto, o referido efeito abrange todos os trabalhadores e, nessa medida, também os que exercem a sua atividade naquelas empresas, apesar de verificar-se nesse caso uma situação particular de prestação de trabalho suplementar (...). Fernandes, Francisco Liberal – **O trabalho e o tempo - Comentário ao código do trabalho** [documento eletrónico]: – 1.ª ed. – Porto: Reitoria da universidade do Porto, 2018. [Consult. 24.09.2019]. Disponível em: <https://www.cije.up.pt/download-file/2099>. ISBN 978-989-746-157-6. P. 363

Face ao exposto:

- 3.1. 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
- 3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 09 DE OUTUBRO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME

L
I
S
T
A

D
E

P
R
E
S