

PARECER N.º 506/CITE/2020

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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 4437-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 24.09.2020, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ...

1.2. Em 02.09.2020, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

Assunto: Pedido de flexibilidade de horário por parte da empregadora

De acordo com a nova legislação que foi imposta pelo governo ... O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) estabelece que:

- 1. Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção 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.”.*

O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da nossa Lei Fundamental (CRP) 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 actividade profissional com a vida familiar.”.

Eu ..., venho por este meio comunicar a entidade empregadora que a partir do dia 02-09-2020 preciso de ter horário flexível, pois a minha filha irá começar na escola e eu não tenho quem a possa levar à escola e quem a vá buscar à escola, sendo assim preciso de fazer um horário que entre ou 09:00 horas e saia as 16:00 ou então um que entre as 10:00 horas e que saia as 17:00 horas.

Aguardando por uma resposta (...).”.

1.3. Por carta entregue em mão própria em 16.09.2020, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, com os seguintes fundamentos:

“(...) Exma. Senhora ...,

Na sequência da sua carta, que foi por nós recebida no dia 02/09/2020, na qual V. Ex.^a pugna pela aplicação do regime de horário flexível ao abrigo da proteção conferida pela Constituição da República Portuguesa à maternidade e à paternidade, vimos pela presente, nos termos e para os efeitos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, especificamente do disposto nos números 2 e 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, apresentar a nossa decisão, que passa pela intenção de proceder à recusa do seu pedido nos precisos termos em que se encontra apresentado, propondo-se em alternativa a aplicação de um novo horário de trabalho a cumprir das 08h30 às 15h30, exclusivamente na loja que a ... dispõe no ..., até que a sua filha menor complete os 12 anos de idade, como forma de ir ao encontro das suas necessidades familiares e sem prejudicar o funcionamento da atividade da ...

Mais se informa que a recusa da aplicação do horário flexível nos termos solicitados por V. Exa. baseia-se em motivos imperiosos do funcionamento da ..., conforme melhor abaixo identificamos, a saber:

1. V. Exa. requer a aplicação de horário flexível de acordo com os seguintes limites “(...) um horário que entre ou 09:00 horas e saia às 16:00 ou então um que entre as 10:00 horas e que saia às 17:00 horas (...)”.

2. Como é do conhecimento de V. Exa. a ... desenvolve a sua atividade nas três lojas... que tem abertas em (...), todas sitas na ..., loja n.º (...), e as outras duas nos ..., conforme com o local de trabalho acordado pelas partes no contrato de trabalho em vigor.

3. O período de funcionamento de cada uma das lojas é o seguinte:

- a. ... — 2 Feira a Domingo, das 07h00 às 21h00;
- b. ... — 2 Feira a Domingo, das 07h00 às 21h00;
- c. ... — 2 Feira a Domingo, das 08h30 às 21h00;

4. Uma vez que o período de funcionamento ultrapassa os limites máximos do período normal de trabalho a ... vê-se obrigada a organizar os tempos de trabalho dos seus trabalhadores no regime de turnos.

5. Atualmente, V. Exa. presta trabalho na ..., juntamente com outras três colegas, cujos turnos em vigor, de escala rotativa quinzenal, são os seguintes:

a. Turno 1:

- i. Entrada: 07:00 horas
- ii. Saída: 14:00 horas
- iii. Intervalo de descanso: 30 minutos

b. Turno 2:

- i. Entrada: 13:00 horas
- ii. Saída: 20:00 horas
- iii. Intervalo de descanso: 30 minutos

c. Turno 3:

- i. Entrada: 15:00 horas
- ii. Saída: 20:00 horas

d. Turno 4:

i. Entrada: 07:00 horas

ii. Saída: 12:00 horas

6. Ainda que nesta data, a loja se encontre a encerrar às 20:00 horas, do supra exposto, facilmente se percebe o impacto que a aplicação do pedido de V. Exa. teria na organização dos tempos de trabalho, implicando a impossibilidade da organização por turnos e a inviabilidade da Loja onde atualmente se encontra a prestar a sua atividade estar aberta durante todo o seu período de funcionamento.

7. Nos tempos de grandes restrições e dificuldades económicas que vivemos, necessitamos de acautelar o regular funcionamento de todas as lojas no sentido de assegurar a atividade possível da empresa e, nessa sequência, de manutenção de todos os postos de trabalho.

8. Pelo que, o impacto económico do encerramento parcial da ..., fosse de manhã ou à noite, por efeito da aplicação do horário flexível nos termos solicitados por V. Exa. comprometeria não só o bom e regular funcionamento da mencionada Loja, como os resultados económicos e financeiros da ..., já de si debilitados pelo período pandémico que atravessamos.

Acresce que, o pedido apresentado por V. Exa. não cumpre com as formalidades e prazos previstos na lei para o procedimento de autorização de trabalho em regime de horário flexível por trabalhador com responsabilidade familiares, desde logo:

i) Tendo a carta sido entregue no dia 02.09.2020, o pedido apenas deveria ter efeitos nos 30 dias subseqüentes e V. Exa. pede que a aplicação ocorra a partir do mesmo dia em que entregou a carta. Com efeito, a lei prevê a apresentação do pedido pelo trabalhador com a antecedência de 30 dias entre a data do pedido e a data da alteração solicitada, para que assim o empregador possa apreciar e decidir sobre o mesmo, conformando, se necessário, a sua atividade para acomodar as necessidades do trabalhador com responsabilidades familiares;

ii) Por outro lado, a VI missiva não indica o prazo previsto para a aplicação do horário flexível, pelo que, presumimos que a presente alteração vigore até à data em que a sua filha menor completar 12 anos de idade;

iii) Ainda, não inclui declaração de V. Exa. com a idade da menor e de que esta vive consigo em comunhão de mesa e habitação.

Assim, presentemente não se encontra a ... em condições e na posse de toda a informação necessária para proceder à cabal apreciação do pedido apresentado por V. Exa.

Sem prejuízo do supra exposto e conscientes da importância da conciliação da vida familiar com a vida profissional, considerando os períodos de funcionamento das três lojas e visando minorar o impacto desta alteração na atividade da ..., propomos a V. Exa. que a partir do dia 25 de setembro de 2020 regresse à ..., cujo período de funcionamento é o que mais se aproxima das propostas realizadas por V. Exa., passando a prestar o seu trabalho ao abrigo do Turno 1, a saber, das 08h30 às 15h30, com intervalo de descanso de 30 minutos e folgas rotativas.

Mais informamos, que esta alteração será eficaz até V. Exa. considerar necessário e nunca depois da sua filha menor perfazer 12 anos de idade.

Termos em que, mais não resta que comunicar a V. Exa. a intenção de Recusa do pedido de aplicação de horário flexível, nos precisos termos em que foi apresentado e, em alternativa, propor a aplicação do horário decorrente do Turno 1 em vigor na ..., a saber, das 08h30 às 15h30, com 30 minutos de intervalo de descanso, de 2 feira a Domingo e folgas rotativas, obrigatoriamente a partir do próximo dia 25 de setembro de 2020.

Sem prejuízo de V. Exa. ter solicitado a aplicação do horário proposto desde o passado dia 14 de setembro de 2020, informamos, a final, que após a receção da presente comunicação, V. Exa dispõe de um prazo de 05 (cinco) dias para apresentar por escrito a V/ apreciação à presente, designadamente e se assim entender, formalizando a aceitação da presente proposta alternativa conforme nos informou verbalmente na reunião ocorrida no passado dia 04 de setembro de 2020.

Certos da V/ compreensão, apresentamos os nossos cumprimentos (...)”.

1.4. Do processo não consta que a trabalhadora tenha apresentado apreciação à intenção de recusa.

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 dispondo 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).

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 ... 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/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.14. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/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/a

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

trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) 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 desígnios 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 caso em apreço, a trabalhadora solicita à sua entidade empregadora a prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitando que lhe seja elaborado um horário das 09h às 16h ou em alternativa, um horário das 10h às 17h. Alega para o efeito que a sua filha irá ingressar na escola e não tem quem a leve e apanhe na escola.

2.28. 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 esclarecer que na loja onde a trabalhadora exerce funções, existem os seguintes turnos:

- 07h – 14h, com intervalo de descanso de 30 minutos;
- 13h – 20h, com intervalo de descanso de 30 minutos;
- 15h – 20h;
- 07h – 12h;

2.30. Com efeito, após confrontar o pedido da trabalhadora com o alegado pela entidade empregadora em sede de intenção de recusa, constata-se que a amplitude horária apresentada pela trabalhadora não se enquadra com os turnos existentes na loja onde exerce funções.

2.31. Como se refere *supra* (ponto 2.22 do presente parecer), o entendimento desta Comissão vai no sentido da possibilidade, do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, indicar uma amplitude temporal diária e semanal, desde que, enquadrada na amplitude dos turnos existentes.

2.32. Em rigor, a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado com a amplitude dos turnos existentes na loja, implica “*per si*”, a desregulação dos mesmos.

2.33. Com efeito, tal facto, inviabiliza o pedido formulado pela trabalhadora tal como

requerido.

2.34. Sem prejuízo do exposto, cumpre referir que apesar de se encontrar implícito na descrição realizada no seu pedido, a verdade é que a trabalhadora não declara expressamente que vive em comunhão de mesa e habitação com a sua filha, pelo que num eventual novo pedido, deverá cumprir este requisito formal.

2.35. Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as 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 da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer favorável 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. Sem prejuízo de eventual acordo celebrado entre as partes quanto à proposta apresentada pelo empregador em sede de intenção de recusa, poderá a trabalhadora, caso assim o entenda, apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, desde que enquadrado com os turnos existentes e cumprindo os formalismos previstos no artigo 56.º e 57.º do CT.

3.3. 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE OUTUBRO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.