

## PARECER N.º 135/CITE/2020

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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 684-FH/2020

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em 10.02.2020, por correio registado de 07.02.2020, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., com a categoria de ...

**1.2.** Na sequência de revogação de autorização de trabalho em regime de horário flexível em virtude de alteração dos horários de todas as áreas produtivas da ..., passando a laborar em horário fixo, o trabalhador, por ofício datado de 14.01.2020 apresentou um novo pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme a seguir se transcreve:

*“(...) Assunto: **Horário Flexível – Oposição decisão***

*Exmos. Sres:*

*Fui incumbida pelo m/ constituinte (...), funcionário número (...), para resolver assunto relacionado com o regime de horário flexível, solicitado a 04-06-2019 e que outrora foi concedido.*

*Desde já se transmite que o m/ constituinte não concorda com a V/ decisão de revogação do prosseguimento do regime de horário flexível.*

*Para tanto, alegam V/ Exas que “todas as áreas produtivas da ... vão passar a laborar em horário fixo das 07h00 às 15h30.”.*

*Ora, sugere o m/ constituinte permanecer no horário das 8h00 às 16h30, cumprindo as mesmas funções, no mesmo sector mesmo sabendo que durante 1h estará sozinho, á semelhança de outras áreas. Senão vejamos:*

*Na área da ..., só tem um team leader, o que faz com que sempre que haja dois turnos naquele setor, um deles fica sempre sem team leader. Além do mais, recentemente alguns dos operários faziam uma hora extra das 6h00 às 7h00 da manhã sem a presença de um team leader e até de qualquer outro operário dentro da ... Por sua vez, na secção do ... também existe só um team leader, que não consegue estar presente em todos os turnos rotativos e por isso faz com que os trabalhadores laborem sem a presença de responsáveis. Mais, uma vez que o ... vai manter o horário rotativo, faz com que a partir do dia 20-01-2020, não haja qualquer tipo de supervisão após as 18h00.*

*Também não é exceção o sector das ..., que face às baixas de alguns team leaders funcionou durante a noite sem supervisão.*

*O que se pretende demonstrar é que é possível o m/ constituinte manter aquela modalidade pois durante aquela hora (das 15h30 às 16h30) poderá estar na produção, ainda que sozinho, mas supervisionado pelo team leader do ..., que estará em funções até cerca das 18h00.*

*Nunca é demais lembrar, e com o devido respeito, que a modalidade de horário flexível visa, pois, tutelar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador e traduz-se num regime em que o tempo de trabalho, designadamente as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, se adequa às exigências familiares do trabalhador, dentro de certos limites.*

*O que está aqui em causa é a necessidade de o m/ constituente prestar auxílio ao s/ filho com 2 anos de idade.*

*É certo que o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável e não podem estas se confundir com a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal.*

*Mais, a execução de princípios constitucionais como a preservação da vida familiar e o direito à parentalidade, a natural tendência dessa proteção deverá surgir e ser considerada, em primeira mão, pela entidade empregadora.*

*Assim, requer-se a colocação do m/ constituente na secção de ..., podendo o mesmo cumprir com o horário solicitado: 8h00-16h30.*

*Com os melhores cumprimentos (...)*”.

**1.3.** Por ofício datado de 23.01.2020 e recebido em 29.01.2020, o trabalhador foi notificado da intenção de recusa com os fundamentos abaixo transcritos:

*“(...) Exmo. Senhor,*

*Acusamos a recepção da S/ missiva, manifestando a posição de permanecer no horário das 8h00 às 16h30 em regime de prestação do trabalho em regime de horário flexível a qual mereceu a n/ melhor atenção. Vimos, pelo presente, informar que, face aos fundamentos que se passam a explicitar, não será possível atender ao pedido apresentado.*

*Como é do conhecimento de V. Exa., o pedido por si apresentado e datado de junho de 2019 (04.06.2019) mereceu a nossa melhor atenção e foi-lhe concedido o pedido de horário flexível mediante acordo.*

*Após ter sido informado da alteração anormal das circunstâncias que determinaram a possibilidade do gozo efectivo da prestação de trabalho em horário flexível e que impõem a reavaliação da situação, veio V. Exa. manifestar a posição de que pretende realizar o horário das 8h00 às 16h30 em regime de prestação do trabalho em regime de horário flexível, apresentando assim um novo pedido.*

*A decisão de recusa ou aceitação da pretensão e posição manifestada por V. Exa. assenta na análise da situação concreta da empresa, designadamente das exigências de funcionamento da mesma e dos períodos de laboração da ... determinados em consonância com o circunstancialismo de mercado e os inerentes planos de produção.*

*Do novo pedido formulado e ao contrário do que indica não representa uma alteração das horas de início e de termo do período normal de trabalho diário, mas sim um horário de trabalho fixo e concretizado, com prévia determinação dos períodos de trabalho diários. Ora, a organização dos tempos de trabalho cabe à empresa. Assim, o sugerido por V. Exa. não se enquadra no âmbito de aplicação do "horário de trabalho flexível", não sendo possível a empresa atribuir o horário sugerido.*

*Acrescem os fundamentos decorrentes de exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável. Pelos motivos de mercado conhecidos, a ... passou a laborar apenas em horário fixo das 07h00 às 15h30m, pelo que se verificou uma alteração anormal das circunstâncias que determinaram a possibilidade do gozo efectivo da prestação de trabalho em horário flexível e que impõem a reavaliação da situação.*

*Aproveitamos o ensejo para lembrar que, tal como é possível constatar pelo novo horário de laboração indicado supra, existe a efectiva impossibilidade de encaixar V. Exa. num outro horário de acordo com os termos do inicialmente requerido e do posteriormente sugerido, atendendo sobretudo ao facto de V. Ex.ª não poder ficar 1 hora sozinho.*

*Na S/ missiva faz ainda V. Exa. referência à área ... sendo certo que apenas em situações pontuais laborou em dois turnos e em que se realizou trabalho suplementar, o que não ocorre actualmente nem seria fundamentação susceptível de sustentar a s/ pretensão. Por último, no que concerne ao seu pedido para colocação no ... cumprirá referir que é certo que o mesmo continuará a laborar em turnos rotativos, dado que as ... naturalmente não podem estar dependentes do horário da produção. No entanto, para além de não dispormos de posições em aberto para o integrar neste departamento esse pedido de alteração não tem qualquer cabimento nos termos das funções por si desempenhadas e do regime aplicável ao horário flexível.*

*Com efeito, o pedido formulado não se enquadra no âmbito de aplicação do "horário de trabalho flexível", ao que acresce o facto de as novas circunstâncias e fundamentação supra representarem exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa que determinam a impossibilidade da prestação do seu horário nos termos solicitados. (...)"*

1.4. Do processo, não consta que o trabalhador 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 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 subseqüentes 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 diário<sup>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

**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.

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

**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) 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 pelo trabalhador, vem este, solicitar à sua entidade empregadora a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que

pretende permanecer no horário das 08h00 às 16h30, tal como havia sido autorizado e entretanto, revogado.

**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 do trabalhador, se este 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, designadamente, tal como foi 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 o trabalhador se este for indispensável.

**2.29.** Na intenção de recusa, a entidade empregadora vem esclarecer que face a motivos de mercado, a ... passou a laborar apenas em horário fixo das 07h00 às 15h30.

**2.30.** Neste sentido, alega a entidade empregadora que se verificou uma alteração anormal das circunstâncias que determinaram a possibilidade do gozo efetivo da prestação de trabalho em horário flexível, como havia sido acordado, impondo-se a reavaliação da situação.

**2.31.** Acrescenta o empregador que é impossível permitir que o trabalhador se mantenha a laborar no horário solicitado, uma vez que implicaria ficar 1 hora sozinho.

**2.32.** Com efeito, carreados para o processo os mapas de horário da ..., em específico da área de produção, a que o trabalhador se encontra afeto, verifica-se que a ... passou a laborar apenas no turno das 07h às 15h30, pelo que o horário solicitado pelo trabalhador é incompatível com o turno existente.

**2.33.** Como se refere *supra* (ponto 2.21 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 de 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, implica "*per se*", a desregulação dos mesmos.

**2.33.** Com efeito, tal facto, inviabiliza o pedido formulado pelo trabalhador, tal como requerido.

**2.34.** Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora, fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação deste facto.

**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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares ....

**3.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador 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 04 DE MARÇO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**