

## PARECER N.º 182/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.

Processo n.º 1064-FH/2020

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em 02.03.2020, por correio eletrónico, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria de ...

**1.2.** Por ofício datado 31.01.2020 a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme a seguir se transcreve:

“(…)

*..., ... nesta instituição, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem solicitar um pedido de concessão de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos, pelo período de cinco anos com o seguinte horário de trabalho:*

*Das 10:00 horas às 13:00 horas (manhã);*

*Das 14:00 horas às 18:00 horas (tarde).*

*Período para intervalo de descanso diário: das 13:00 às 14:00 horas.*

*Declara ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente. (...)*”.

1.3. Por carta com registo de 17.02.2020 e recebida em 21.02.2020, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa com os fundamentos abaixo transcritos:

*“(...) Exma. Senhora,*

*Acusamos a receção da V/exposição, a qual mereceu toda a N/atenção. Na sequência da mesma, passamos a expor o seguinte:*

*Começamos por frisar a V. Exa. que sempre N/demonstramos disponíveis para adaptar a realidade da empresa à V/situação pessoal, não só a empresa a nível institucional, mas também todas as colegas que diariamente se prontificam a contribuir para a melhor gestão da ... sempre na tentativa de assegurar o quotidiano de V. Exa.*

*Será de referir a V. Exa. que foi contratada em janeiro de 2019 para exercer estas funções, nestes horários (...) e já na altura tinha um filho menor de 12 anos que coabita com V. Exa. e com o seu marido, tal e qual se revela no presente.*

*A V/Comunicação apesar de referir “horário flexível” trata-se, na verdade, de um horário fixo. A V/comunicação corresponde a um pedido de alteração das condições segundo as quais foi contratada, concretamente, passar de um horário rotativo para um horário fixo. Mais, solicita ainda uma redução de tempo de trabalho, uma vez que o pedido apresentado se traduz numa redução diária de 1 hora, ao invés das 40h semanais para que foi contratada, pretende, agora, passar a desempenhar as funções em 35h semanais.*

*Neste sentido, o seu pedido não se enquadra no âmbito legal que o legislador estabeleceu nos preceitos do Código do Trabalho<sup>1</sup>, concretamente, no artigo 56.º e 57.º desse diploma.*

***Vejamos,***

*O artigo 56., n.º 2 do CT define como horário flexível “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.*

*Ora, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua actividade, contudo, sempre com o pressuposto que o faça com respeito para com os limites definidos pelo empregador.*

*O pedido apresentado não respeita qualquer definição por parte do empregador, aliás, assume a posição do empregador ao fixar o horário pretendido, define o intervalo (não deixa qualquer outra margem para a alegada flexibilidade).*

*Pelo que, se conclui que o pedido apresentado não se enquadra no regime definido pelos preceitos elencados.*

*Nesse sentido, por mera hipótese académica, a representar que o pedido se encontra ao abrigo da legislação laboral, conforme já transmitido pessoalmente, não é possível atender ao seu pedido pelas razões que infra expomos:*

*A ... do (...) assume um corpo não ... composto por 09 pessoas, das quais, 05 são ... (categoria de V. Exa.). O horário de atendimento é das 10:00 às 22:00 (12 horas de funcionamento), sendo certo, que deverão estar presentes sempre (12 horas diárias, corridas), pelo menos, duas ... no decorrer desse*

---

<sup>1</sup> Doravante designado por CT

*horário, uma vez que esta entidade apenas produz, necessariamente, com ... médicos ..., isto é, com a presença de ...*

*Este estabelecimento, em concreto, está aberto ao público todos os dias do ano (com exceção do 25 de dezembro e 01 de janeiro), sendo necessário trabalhadores alocados em regime de turnos rotativos de 13 horas por dia — sete dias por semana — segunda-feira a domingo.*

*Desta forma, esta entidade faz um esforço por forma a estabelecer horários que todos os membros da mesma equipa tenham as mesmas oportunidades e dessa forma consigam da melhor forma possível conciliar a vida laboral com a pessoal. Para garantir essa sinergia e, simultaneamente, o cumprimento do horário obrigatório de abertura e fecho, é necessário garantir a rotatividade de horários entre as pessoas que compõe a mesma equipa, e como sabe, para além de V. Exa. existem mais três colegas têm filhos com idade inferior a 12 anos e nesse sentido estamos a considerar quatro pessoas (no universo de 09) a usufruir de um horário que não é exequível num ... Sendo de referir que a superior hierárquica do estabelecimento tem, inclusive, regime de isenção de horário.*

*Ressalvamos que na atribuição de horário temos sempre que prever também o gozo de férias, folgas, etc. durante sete dias por semana, 12 horas diárias, tal revela a impossibilidade em aceder ao V/pedido, uma vez que temos que garantir a abertura do estabelecimento, bem como o funcionamento “normal” do mesmo.*

*Tudo isto se traduz na obrigação, por parte desta entidade, em criar uma organização de horários diferenciados e rotativos dos trabalhadores, por forma a assegurar tanto o respeito dos limites máximos do período normal de trabalho, bem como, o normal funcionamento do estabelecimento no horário de funcionamento.*

*Para além disso, como bem tem conhecimento, os períodos de maior afluência são ao final do dia (a partir das 17 horas) e são nestes períodos em que esta entidade precisa de mais apoio a nível de ....*

*Pelo exposto, com o desempenho das 04 pessoas que desempenham as mesmas funções de V. Exa. não é exequível garantir o funcionamento do estabelecimento com horário reduzido e fixo conforme proposto. Por colocar em causa a prestação de serviços que caracterizam o negócio e ainda por prejudicar outras funções como o pedido de encomendas, análise de stock, receção de material, organização ..., entre outras, que englobam o desempenho das V/funções.*

*Por hipótese académica, ao considerar o pedido realizado como sendo ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º CT, jamais poderia ser atendível, uma vez que as exigências imperiosas do funcionamento desta entidade não permitiriam a autorização nos moldes propostos, uma vez que a única alternativa que resta para fazer face às necessidades da empresa, seria a de contratar uma pessoa para substituir V. Exa. no horário que não assume, e esse cenário não é, de todo, possível para esta entidade, e a possibilidade conferida por lei em adaptar a um regime de horário flexível (que não cremos ser o caso) não obriga a nova contratação.*

*Relembramos que dispõe do prazo de 05 dias a contar da presente data para apresentar, por escrito, a sua apreciação acerca de tudo o exposto na presente comunicação que expressa a intenção de recusa do pedido apresentado.*

*Sem outro assunto de momento (...)"*

**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 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>2</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>3</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.

---

<sup>2</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>3</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

**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) 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 caso concreto a trabalhadora vem solicitar à sua entidade empregadora a prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitando que lhe seja fixado um horário das 10h00 às 18h, com intervalo de descanso diário das 13h às 14h, pelo período de cinco anos.

Alega para o efeito a necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível ao seu filho menor de doze anos.

**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, 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 a trabalhadora se esta for indispensável.

**2.29.** Em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora vem esclarecer que foi contratualizado com a trabalhadora um período normal de trabalho diário de 8 horas e 40 horas semanais.

**2.30.** Assim, analisando o pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, verifica-se que a amplitude horária diária e semanal

formulada é inferior ao período normal de trabalho diário e semanal, porquanto a trabalhadora peticiona a realização de 07 horas de trabalho diário, perfazendo apenas 35 das 40 horas de trabalho semanal a que se encontra obrigada contratualmente.

**2.31.** Termos em que a amplitude do horário de trabalho solicitado não se enquadra no regime de horário flexível estabelecido no artigo 56.º e 57.º do CT, na medida em que equivale a um horário inferior ao período normal de trabalho diário e semanal, a que a trabalhadora se encontra contratualmente obrigada.

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

**2.33.** 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.** 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.

**3.3.** A trabalhadora, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho.

**APROVADO EM 18 DE MARÇO DE 2020, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.**