

## PARECER N.º 933/CITE/2022

**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 CITE-FH/4681/2022

### I – OBJETO

**1.1.** Em 25.11.2022, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., **Lda.**, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ....

**1.2.** Por carta datada de 14.11.2022, a trabalhadora apresentou requerimento de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“(...)

*Eu, ..., portadora do cartão de cidadão número (...), venho por este meio, solicitar a V. Exa., na qualidade de minha entidade patronal, que me sejam fixadas as folgas sempre aos sábados e domingos, uma vez que tenho dois filhos com idades inferiores a 12 anos, tendo um deles 8 anos e o outro 4 meses, e o meu marido, pertencendo às forças de segurança pública, trabalha por turnos, em horários diurnos e nocturnos. Isto significa que, fora do horário escolar, não tenho ninguém com quem deixar os meus filhos menores, motivo pelo qual necessito que as folgas sejam sempre ao fim de semana.*

*Apelo, por favor, que tendo em conta esta situação, este meu pedido possa ser atendido a fim de conseguir conciliar da melhor forma a minha vida pessoal com a minha vida profissional (...).”*

**1.3.** Por carta datada de 22.11.2022, a entidade empregadora apresentou intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Exma. Senhora,

Venho, pela presente, manifestar por escrito, na qualidade de mandatária de “(...)”, representada por C., que recepcionámos o seu requerimento.

Porém manifestamos desde já a nossa oposição a tal pretensão, assim sem mais.

Ou seja, e para melhor explicar a V. Exa, permita-nos a seguinte apreciação.

1. A “(…)” é como V. Exa sabe sensível às questões familiares, tanto assim é que ao longo do período de COVID 19 que o país atravessou, foi V.exa. que sempre assegurou os cuidados e assistência aos seus filhos, nos períodos de encerramento das escolas e também nos períodos em que as aulas funcionavam em casa através de meios de comunicação à distância.

2. Nessa altura fomos igualmente sensíveis ao facto do seu marido ser ... e que o serviço do mesmo teria mais constrangimentos para que também ele e de forma alternada prestasse assistência aos filhos.

3. Feita esta ressalva, cumpre-nos agora apreciar a sua pretensão

4. Quando assinou contrato com a “...” em 3 de Janeiro de 2019, foi previamente definido o horário de trabalho que V. Exa aceitou, ainda que a definição do horário de trabalho seja competência exclusiva da entidade patronal.

5. No momento de assinatura do contrato V. Exa já tinha filhos menores e o primeiro ano de trabalho/contrato decorreu com normalidade;

6. Em Março de 2020 surge uma pandemia no país e entre os períodos de encerramento obrigatório e a sua assistência à família/filhos em virtude desta pandemia, levaram a sucessivas ausências;

7. Já no presente ano, V. Exa entrou em baixa médica desde o dia 21 de Janeiro, tendo sido mãe em 19 de Julho de 2022.

8. Ora como podemos constatar V. Exa esteve de baixa médica desde o início da gravidez;

9. Bem sabemos que é um direito seu e em momento algum o contestámos;

10. Sucede, porém que desde 2020 tem sido a sócia gerente da “(...)” já com 72 anos, a assegurar sozinha a manutenção do seu posto de trabalho, com elevados prejuízos financeiros para a “(...)”.

11. Como é do seu conhecimento não existe mais nenhuma funcionária, sendo V.exa. a única;

12. O horário de trabalho, definido pela entidade patronal, sempre respeitou a legislação aplicável, senão vejamos:

a) A carga horária máxima para todos os setores é de 40 horas semanais, distribuídas em jornadas de 8 horas, incluídas as pausas.

b) O trabalho suplementar, ou seja, todo aquele que é feito fora do horário de trabalho semanal, pode ser feito somente por um máximo de 2 horas por dia. Por ano, não podem ultrapassar as 150 horas. O que no seu caso NUNCA aconteceu.

c) Todos os trabalhadores têm direito a uma pausa diária. Estes descansos têm duração entre 1 e 2 horas.

d) Os funcionários não podem trabalhar por mais de 5 horas consecutivas. Entre dois dias de trabalho, é obrigatório haver um intervalo de descanso de, no mínimo, 11 horas.

e) O trabalhador tem direito a pelo menos 1 dia de descanso por semana, preferencialmente, no domingo.

13. Assim e em momento algum da sua relação contratual com a “(...)” não aplicámos escrupulosamente a lei;

14. V. Exa requer agora folgas fixas ao fim de semana. Ora V. Exa já goza de folga fixa ao domingo, nos termos da legislação em vigor;

15. cremos que V. Exa se estará a referir, pelas notícias trazidas a público recentemente, à aplicação do horário flexível, previsto no artigo 56º do Código do Trabalho;

16. Entende-se por horário flexível, aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

Assim, é ao empregador a quem lhe corresponde nos termos do artigo n.º 56 do CT estabelecer esses limites dentro dos quais este direito deve ser exercido. Em outros termos, é o empregador quem deve fixar o horário de trabalho, não sendo permitido que o trabalhador determine os dias em que pretende trabalhar.

17. De acordo com o contrato celebrado com V. Exa as suas folgas fixas são ao domingo e à 5ª feira, podendo este dia ser alterado para outro durante a semana mediante aviso prévio, por forma a assegurar as marcações de clientes;

18. O sábado é um dos dias de trabalho mais importante para a nossa empresa. E como V. Exa sabe o dia em que o nosso público-alvo (clientes) têm uma maior disponibilidade e procuram os nossos serviços, não sendo de todo possível, atribuir-lhe este dia de folga de forma permanente;

19. Bem sabemos que V. Exa tem filhos menores e que provavelmente não terá creche neste dia, porém existem outros recursos ao seu dispor, nomeadamente a procura de serviço de babysitting;

20. Não deixaremos também de afirmar que V. Exa é casada e vive com o pai dos seus filhos, sendo também competência deste assegurar a assistência à família e bem assim organizar o seu trabalho nesse sentido;

21. O que não quer dizer que pontualmente V. Exa por falta de outros recursos não possa beneficiar, a título excepcional e pontual de folga ao sábado.

22. Para tanto deve V. Exa entregar na sua entidade patronal, mensalmente o horário de trabalho do seu marido, uma vez que o mesmo trabalha por turnos, como afirma, para que nos sábados em que o seu marido esteja escalado no mesmo horário de trabalho que o seu, lhe possa ser atribuída essa folga;

23. Salientamos que a organização do horário de trabalho tem que ser planeada, sendo imprescindível que faça prova dos horários de trabalho do seu marido, no início do mês, aquando do recebimento deste da sua escala de horários/turnos, para que não seja lesada esta empresa e nem fique em crise a marcação de atendimentos dos nossos clientes;

24. Em conclusão:

A) Não aceita esta empresa a marcação de folgas fixas aos fins de semana, porquanto V.Exa aceitou o horário de trabalho fixado e que nunca sofreu alterações, aquando da assinatura do contrato;

B) V. Exa já tem folga fixa ao domingo;

C) As responsabilidades parentais e familiares são de responsabilidade de ambos os progenitores;

D) O sábado é o dia de maior fluxo de trabalho na empresa;

- E) Não existe outro funcionário que a possa substituir nas suas ausências;*
- F) Para poder “usufruir” pontualmente de uma folga ao sábado, em total prejuízo da empresa, deve V. Exa fazer prova dos horários de trabalho mensal do pai dos seus filhos e da total indisponibilidade da entidade patronal deste de lhe atribuir igual direito, uma vez que, no caso existem outros funcionários para assegurar o horário de trabalho deste, ao contrário da realidade da sua empresa;*

*Aproveitamos ainda esta comunicação para recordar a V. Exa os seus períodos de férias que estão por gozar em virtude da sua ausência ao trabalho por motivos de baixa médica e licença de maternidade. Assim informamos que ainda tem por gozar 1 semana de férias relativa ao ano 2021 e as férias vencidas relativamente ao ano 2022.*

*Uma vez que a sua licença de maternidade termina apenas a 15 de Dezembro de 2022 e uma vez que se encontra ausente do serviço desde 21 de janeiro de 2022, somos a informar que pode de imediato fazer a marcação das suas férias de 2021 (uma semana) entre os dias 2 a 8 de janeiro 2023, devendo ser acordado igualmente e previamente com a entidade patronal a marcação dos restantes períodos de férias vencidos;*

*Mais ressalvamos não ser possível atribuir-lhe férias no corrente ano de 2022, uma vez que a sua licença de maternidade termina na altura de maior trabalho desta empresa, período de Natal e Ano Novo, não sendo de todo possível a marcação de férias neste período. (...).”*

**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).

**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/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 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>

---

<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.

**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) 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

---

<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)

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 que lhe sejam atribuídas folgas fixas ao fim de semana, para prestar assistência aos seus dois filhos menores de 12 anos, um com 8 anos e o outro com 4 meses de idade.

**2.28.** Por sua vez, a empregadora apresenta intenção de recusa alegando a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

**2.29.** Ora, da análise realizada ao pedido da trabalhadora verifica-se que o mesmo é omissivo no que respeita à indicação do horário flexível que lhe permita conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar e pessoal, na medida em que não menciona, em concreto, as horas de início e termo do período normal de trabalho que pretende que a sua entidade empregadora autorize.

**2.30.** A indicação do horário pretendido constitui um elemento essencial do pedido de horário flexível, cuja inobservância inviabiliza a autorização do pedido de horário. De facto, o pedido da trabalhadora não permite conhecer com exatidão qual o horário flexível efetivamente pretendido, desconhecendo-se assim, qual o mais conveniente para a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal da requerente.

**2.31.** O mesmo sucede com a formulação do horário flexível, tendo a requerente de dar a conhecer através da forma como indica o seu horário se, pretende um horário flexível *stricto sensu*, com uma componente fixa e uma componente móvel ou se pretende um horário flexível, que na sua execução seja fixo, prescindido das componentes móvel e fixa.

**2.32.** Acresce que o pedido da trabalhadora é omissivo quanto à declaração de que os seus filhos vivem consigo em comunhão de mesa e habitação.

**2.33.** Face ao exposto, resta-nos concluir que o pedido apresentado não reúne os requisitos legais

do artigo 56º e 57º do CT, por não conter uma proposta de horário de trabalho e por não respeitar os requisitos legais.

**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.** Sem prejuízo do exposto, pode a trabalhadora, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho.

### **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 acordo celebrado entre as partes, pode a trabalhadora, caso assim o entenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho.

**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 20 DE DEZEMBRO DE 2022.**