

## **PARECER N.º 200/CITE/2023**

**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 646-FH/2023

### **I – OBJETO**

**1.1.** Em 07.02.2023, a CITE recebeu 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.** Por carta datada de 04.01.2023 e rececionada em 06.01.2023, a trabalhadora apresentou requerimento de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“( ... )

*Exmos. Recursos humanos da empresa ...*

*Eu, ..., proprietária do cartão de cidadão com o número de identificação ... A exercer funções na instituição ... nos termos do disposto nos artigos 56º do código de trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, venho por este meio solicitar a V.ª Ex.ª que seja atribuído um regime de horário flexível para apresentar assistência inadiável e imprescindível a dois filhos menores de doze anos (um bebé de dois anos e um bebé de pouco mais de um mês ainda a decorrer o período de aleitação) ... portador do cartão de cidadão com o número de identificação ... e ... portadora do cartão de cidadão com o número de identificação ..., conforme segue em anexo horário laboral da instituição onde o menor que nasceu primeiro se encontra inscrito, não tendo a possibilidade onde deixar fora desse horário e fins de semana (sábado e domingo) por o pai se encontrar a realizar trabalho por turnos e folgas rotativas.*

*Declara-se ainda que os menores vivem em comunhão da mesma habitação com o requerente.*

( ... )”

**1.3.** Por carta registada datada de 24.01.2023 e rececionada em 27.01.2023, a entidade empregadora apresentou intenção de recusa, conforme se transcreve:

“( ... )

*REGISTADA COM A/R*

*Assunto: Pedido de horário flexível*

*Exma. Senhora,*

*Acusamos a receção da si comunicação, através da qual solicitou a atribuição “de um regime de horário flexível”, a qual mereceu a n/ melhor atenção.*

*O pedido apresentado poderá eventualmente ser enquadrável no âmbito da prestação de trabalho em regime de horário flexível, adequando-se assim, por mera cautela, o processamento dos demais trâmites a adotar em conformidade.*

*Desta forma, informamos desde já que, face aos fundamentos que se passam a explicitar, não será possível atender ao pedido apresentado.*

*Cumpr, desde logo, salientar que, como sempre, a N/ empresa, toma em consideração todos os anseios e questões levantadas pelos si trabalhadores, reiterando que tem procurado sempre facilitar a articulação entre a vida pessoal e a vida profissional dos mesmos.*

*A decisão de recusa ou aceitação do pedido formulado por V. Exa, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do trabalho (doravante CT), impõe a prévia análise da situação concreta da empresa, designadamente das exigências de funcionamento, dos serviços e locais onde os serviços são prestados em consonância com o circunstancialismo de mercado e os inerentes planos de prestação de serviços.*

*Antes de mais, importa desde logo atentar nos concretos termos do pedido apresentado por V. Exa.*

*De facto, nos termos do regime aplicável e face ao circunstancialismo apresentado na si comunicação, no pedido formulado por V. Exa. é referido que pretende a atribuição de um regime de horário flexível conforme horário laboral da instituição onde um dos menores se encontra inscrito e ainda aos fins de semana. No entanto, tal pedido, 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.*

*Resulta do documento junto ao pedido e relativo ao horário de funcionamento de instituição ... que a mesma terá o horário de funcionamento das 7h30m às 19h, pelo que, segundo se depreenderá, o horário de trabalho pretendido por V. Exa. pressupõe que apenas desempenhasse a sua atividade neste período e aos dias úteis, estabelecendo-se no pedido apresentado um horário de trabalho fixo e concretizado, desde logo com prévia determinação dos períodos de não trabalho e ainda concretamente dos dias de folga.*

*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.*

*Este pedido de alteração de horário de trabalho não beneficia do regime especial dos horários flexíveis, previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT. Por outro lado, os concretos termos do horário requerido por V. Exa. impossibilita ainda a sua modulação pela Entidade Empregadora, a quem compete efetivamente elaborar o horário de trabalho.*

*Logo, o pedido formulado por V. Exa. não se enquadra no âmbito de aplicação do disposto no artigo 56.º do CT uma vez que aquilo que requer não é um “horário de trabalho flexível” nos termos legais.*

*Aliás, com a rígida amplitude com que V. Exa. delimita o horário solicitado, a Empresa não teria qualquer margem de manobra na modulação do seu horário de trabalho. O que, impossibilitaria o cumprimento do disposto nos números 3 e 4 do artigo 56.º do CT.*

*Em síntese, o horário que V. Exa. solicitou não corresponde ao direito que é concedido aos trabalhadores pelo artigo 56.º do CT.*

*Portanto, uma vez que o pedido apresentado por V. Exa. não cumpre os requisitos legais nem se enquadra no âmbito de aplicação do “horário de trabalho flexível”, a Empresa entende que não está obrigada a atribuir a V. Exa. o horário solicitado, manifestando, desde já, a sua intenção de recusa.*

*Acrescem ainda os fundamentos decorrentes de exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou da impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável. Para assegurar a prestação dos serviços de limpeza contratados pelos nossos clientes, a ... constitui equipas de trabalhadores, afetas a determinado cliente, com o objetivo de nos horários contratados (manhã, tarde e noite) conseguir prestar um serviço eficaz, rigoroso e de qualidade.*

*Neste momento, a ... tem a necessidade imperiosa de atribuir a V. Exa. o horário que lhe está afeto, não podendo prescindir da prestação dos seus serviços nos exatos termos em que tem vindo a ser praticado.*

*Com efeito, a prestação de trabalho no período noturno, mais especificamente das 00h00 às 08h30, e bem assim aos sábados e domingos no mesmo horário, assegura a efetiva prestação dos nossos serviços no seu local de trabalho sito no ...*

*Note-se que, como é do seu inteiro conhecimento, o contrato celebrado pela ... com V. Exa. foi celebrado a termo incerto com fundamento na substituição da trabalhadora ..., incapacitada temporariamente para a prestação da sua atividade, trabalhadora essa cujo horário de trabalho era e é exclusivamente noturno.*

*Ademais, o horário de trabalho prestado por V. Exa. é de difícil preenchimento, não existindo trabalhadores disponíveis para ocupar a prestação de trabalho nos horários que pretende alterar, o que, face à imprescindibilidade do seu trabalho naqueles horários, impossibilita a sua substituição.*

*De facto, após análise da disponibilidade da equipa em que V. Exa. está inserida, o horário de trabalho solicitado não é compatível com as exigências de serviço da mesma.*

*Caso o serviço não possa contar com V. Exa. no período noturno incluindo sábados e domingos ver-se-á na contingência de não conseguir assegurar a prestação dos serviços contratados pelo nosso cliente.*

*Resulta assim de forma objetiva que o horário requerido por V. Exa. colocaria em causa o funcionamento do serviço, estando, portanto, a recusa fundada em razões imperiosas do funcionamento do serviço.*

*Assim, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 57.º do CT, face às exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, não poderá a ... aceitar o pedido apresentado por V. Exa.*

*Com efeito, o pedido formulado não se enquadra no âmbito de aplicação do “horário de trabalho flexível”, ao que acrescem as circunstâncias e fundamentação supra que representam exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa e que determinam a impossibilidade da prestação da sua prestação laborei nos termos solicitados.*

*Face ao exposto, é nossa intenção recusar o pedido de flexibilidade de horário de trabalho apresentado por V. Exa.*

*Ademais,*

*A conclusão anterior não invalida o esforço para que, uma vez alcançadas circunstâncias menos desfavoráveis ou condicionantes, não deva o empregador deixar de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e de na elaboração do horário de trabalho facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação.*

*Nesse sentido, a N/empresa reage á apreciação por parte da trabalhadora, com enorme vontade de conciliar e contribuir para a satisfação da mesma, mas não pode colocar em risco a sua evolução estrutural, organizativa e económica, a qual tem sido alcançada com as condições existentes e com os contributos de todos os trabalhadores, com os considerandos, decide pela intenção de recusa, do pedido formulado pela trabalhadora.*

*(...)*

**1.4.** Do processo remetido à CITE não consta 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>

**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>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)

**2.23.** 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 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 que lhe seja atribuído um horário flexível, com folgas ao sábado e ao domingo.

**2.28.** 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.

**2.29.** 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.

**2.30** 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.

**2.31.** 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.

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

**2.33.** 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.** 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 01 DE MARÇO DE 2023, COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES e UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES**