

**PARECER N.º 555/CITE/2023**

**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 2695-FH/2023

**I – OBJETO**

**1.1.** Em 02.06.2023, a CITE recebeu, por email, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., a desempenhar funções na entidade supra identificada.

**1.2.** Em 22.05.2023, por carta registada e rececionada 05.05.2023, a entidade empregadora recebeu do trabalhador um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, que se transcreve:

“(...

*Os meus cumprimentos.*

*Nos termos do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho (e 59.º, 1, b) e 68.º da CRP e 127.º, n.º3 e 212.º, n.º 2, alínea b) do CT), venho por este meio comunicar que pretendo prestar trabalho em regime de horário de trabalho flexível nos seguintes termos e com os seguintes fundamentos:*

**Termos:** *das 8,00h às 16,00h com o intervalo usual e de segunda a sexta-feira (em vez da prestação de turnos rotativos 8/16h, 16/24h e 00/08h).*

**Fundamentos:**

*1 - Como é do V. conhecimento, tenho um filho com idade inferior a 12 anos (... com um ano e meio de idade) e resido na freguesia de ...;*

*2 - O meu agregado familiar é composto por mim, pela minha esposa ... e pelo meu filho ..., conforme documento que junto;*

*3 - A minha esposa é trabalhadora por conta de outrem em regime de turnos rotativos (de segunda a Domingo com duas folgas semanais), conforme documento que junto;*

*4 - O meu filho frequenta a creche do ..., a qual tem o seguinte horário: dias úteis das 7h às 19h;*

*5 - Não dispomos de ajuda de terceiros, tendo de ser um de nós a preparar e levar/buscar o n/ filho à creche, necessitando este dos n/ cuidados, apoio e assistência inadiáveis e imprescindíveis;*

*6 - O facto de ambos trabalharmos por turnos, não nos permite acompanhar os horários do n/ filho de entrada e saída na creche, ou seja, não nos permite conciliar a nossa vida profissional com a nossa vida familiar e pessoal;*

7 - Não indico prazo, pois requeiro a flexibilidade do horário enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o determinaram e não ultrapasse o limite dos 12 (doze) anos do m/ filho de acordo com o previsto no Código do Trabalho;

8 - Para os efeitos pretendidos, sob compromisso de honra, declaro que o menor vive comigo em comunhão de mesa e habitação.

Pelo que, pretendo exercer o m/ direito de prestação de horário flexível nos termos supra expostos.

Sem prejuízo, relembro que habitualmente tenho exercido funções na máquina "... " e funções de ... nas instalações de outra empresa do grupo designada por ..., das 8h às 16h - razão pela qual apenas apresento o presente pedido nesta data. Pelo que, caso considerem a possibilidade, estarei disponível para eventual alteração de categoria e local/horário de trabalho em conformidade (e eventual alteração de empregador com salvaguarda de antiguidade), desde que-me-permita conciliar m/ vida profissional com a familiar e pessoal.

Acresce que,

O artigo 57.º do CT estabelece que a presente solicitação seja efetuada por escrito com a antecedência de 30 dias, a que dou cumprimento, devendo produzir efeitos a 05/06/2023.

(...)"

**1.3.** Em 22.05.2023, por carta registada, rececionada a 25.05.2023, a entidade empregadora notificou o trabalhador da intenção de recusa, nos seguintes termos:

"(...)

**ASSUNTO: Pedido de horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares**

Exmo. Senhor

Relativamente ao requerido na sua missiva datada de 3 de maio de 2023, rececionada a 5 de maio de 2023, quanto ao pedido de horário flexível, das 08:00h às 16:00h, estipula o n.º 2 do art.º 57.º do Cód. Trabalho (CT) 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"

Ora, como é do s/ conhecimento, a empresa labora por turnos rotativos, a saber: das 08:00h às 16:00h; das 16:00h às 24:00h e das 00:00h às 08:00h. E desde o início da relação laboral, em outubro de 2015, que presta o seu trabalho por turnos, pois a máquina de preparação de papel a que está afeto (...) labora 24 horas, ou seja, nos três mencionados turnos.

Em cada um dos três mencionados turnos há apenas um trabalhador apto a fazer aquele trabalho, sendo que é um deles. Quer isto dizer que a fixar horário das 08:00h às 16:00h, obrigaria que os dois trabalhadores que fazem os outros dois turnos (das 16:00h às 24:00h e das 00:00h às 08:00h) alternassem entre apenas estes dois turnos. Contudo, auscultados aqueles colegas de trabalho que exercem a mesma atividade por si desempenhada na máquina ..., recusaram a rotatividade unicamente pelos dois turnos, com o fundamento de que eram ambos turnos noturnos. Nestas condições, atender ao solicitado levaria a que num turno houvesse um trabalhador em excesso e, em contrapartida, no outro turno não houvesse qualquer trabalhador, determinando a paragem da máquina e, conseqüentemente, a paragem da laboração - razão porque é, de todo, impossível a sua substituição. Por mera hipótese, ainda que fosse possível a substituição por outro trabalhador na máquina ..., as funções por si exercidas não permitiriam a sua recondução a outra máquina, que não fosse igualmente outra máquina de

*preparação papel, a laborar igualmente naqueles três turnos ou, no limite, ser reconduzido à ... Mas como é do s/ conhecimento, a empresa tem duas ... o que determina igualmente a laboração por turnos. Logo, reconduzi-lo àquela máquina, no turno das 08:00h às 16:00h como pretende, redundaria em trabalhadores em número excedentário num turno e falta de trabalhadores noutra turno, obrigando à paragem da máquina, sendo por isso indispensável a sua manutenção na máquina ... no regime de turnos rotativos.*

*Face ao exposto, serve a presente para comunicar o indeferimento do seu pedido, com fundamentos nas exigências imperiosas da empresa nos termos do n.º 2 do art.º 57.º do CT e ainda à impossibilidade de ser substituído, pois que as funções por si exercidas apenas são compatíveis com as máquinas de preparação de papel, também a funcionar em 3 turnos rotativos ou, em alternativa, a ..., também a laborar por turnos rotativos. (...)*

**1.4.** Não consta do processo remetido à CITE 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 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 pelo/a trabalhador/a 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.

**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

---

<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)

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, o trabalhador solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído um horário flexível, das 8h00 às 16h00, de forma a poder prestar assistência inadiável e imprescindível ao seu filho menor com 18 meses de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação e até o menor perfazer os 12 anos de idade.

**2.28.** No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

**2.29.** Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão



do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, consultável em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), segundo o qual: *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excepcionais que não se confundem com 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. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado á conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.*

**2.30.** Alvitados os argumentos da entidade empregadora, verifica-se, *in casu*, que o horário flexível solicitado, nos termos em que foi formulado, colocaria em causa a organização e funcionamento do setor em que o requerente presta as suas funções.

**2.31.** Na verdade, da intenção de recusa notificada ao trabalhador, e tendo em conta as funções desempenhas pelo requerente, que labora na máquina de ... a que está afeto (...), que labora 24 horas/dia em 3 turnos (8h00 às 16h00, das 16h00 à 00h00 e da 00h00 às 8h00) em que em cada turnos existe apenas um trabalhador em cada uma das máquinas, afigura-se que a concessão do horário solicitado põe em causa o funcionamento da entidade empregadora nos demais turnos, facto que não foi contradito pelo trabalhador requerente.

**2.32.** Ou seja, face ao solicitado, ainda que o serviço estivesse assegurado no turno das 8h00 às 16h00, tendo em conta que em cada uma das máquinas existe apenas um trabalhador, ficariam a descoberto todos os períodos correspondentes aos turnos das 16h00 às 00h00 e o turno das 00h00 às 8h00.

**2.33.** Assim, o horário de trabalho nos termos em que foi formulado e solicitado pelo trabalhador requerente, colocaria em causa o normal funcionamento face aos recursos humanos necessários e disponíveis.

**2.34.** Neste contexto, e tendo em conta o atrás referido, resulta da intenção de recusa notificada ao trabalhador, a demonstração objetiva de exigências imperiosas de funcionamento da empresa nos

termos do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, na medida em que foram alegados pela entidade empregadora factos concretos que obstam à fixação do horário flexível solicitado, nomeadamente a impossibilidade de substituição do trabalhador nos turnos a realizar entre as 16h00 e as 8h00, na seção onde o mesmo desempenha funções, ficando demonstradas, desta forma, as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

### **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.** Sem prejuízo do exposto, 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 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 DA CITE EM 20 DE JUNHO DE 2023**