

**PARECER N.º 490/CITE/2019**

**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 3267/FH/2019

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu a 14.08.2019 da entidade empregadora "...", pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., Assistente Hospitalar, a exercer funções no serviço de ... da referida entidade.

**1.2.** O pedido apresentado pela trabalhadora e rececionado pela entidade empregadora, em 23.07.2019, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

*"(...)Assistente Hospitalar, do serviço de ..., solicito flexibilidade de horário ao abrigo da Parentalidade por ser mãe de filho menor de idade (5 anos) e ser divorciada e não ter apoio familiar de retaguarda. O meu filho vive comigo em comunhão de mesa e habitação,*

*O horário requerido é das 08h00 -20h00, de segunda a domingo, até 15/06/2026.*

*(...)"*

**1.3.** A 09.08.2019, a trabalhadora foi notificada através de correio electrónico, da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem e para o qual se remete para todos os efeitos legais:

*"(...)*

*Conforme conversa telefónica, envio-lhe a deliberação do CA ao Pedido de flexibilidade de horário.*

*Queira p.f. confirmar a receção deste email.*

*(...)"*

Embora se desconheça se seguiu efectivamente o anexo mencionado e qual o seu teor, da apreciação da recusa extrai-se que foi dada a conhecer a deliberação do Conselho de Administração, com a intenção de recusa.

Considerando que existe no processo remetido, informação de serviço relativa ao pedido em causa e uma deliberação do Conselho de Administração, ir-se-ão considerar estes documentos como a intenção de recusa e presumir que os mesmos foram comunicados à requerente.

Assim, temos a Informação, que constitui o parecer da Diretora do Serviço de ..., cujo teor se reproduz:

"(...)

*Não obstante o pedido de dispensa de horário noturno da Dr<sup>a</sup> (...) estar previsto ao abrigo da Lei da Parentalidade, o serviço de ..., em particular o setor de urgência, ficará ainda mais deficitário em recursos humanos. O número de médicos a assegurar o período noturno do Serviço de ... ficará ainda mais reduzido, na medida em que existem de momento 3 a gozar o direito de licença de maternidade, 3 com dispensa de horário noturno por horário de amamentação, 1 com dispensa de urgência por doença e porque o quadro médico do serviço de ... é um quadro envelhecido, com vários elementos que poderão solicitar a qualquer momento a dispensa de trabalho noturno. Por tudo isto, será afinal ao Serviço de ... manter as mesmas capacidades de resposta de trabalho no Serviço de ....*

Do teor da Informação que constitui o parecer do Director de Serviço da ..., extrai-se o seguinte:

"(...)

*O atual quadro médico do Serviço de ..., mesmo com todos os seus elementos em funções, não dispõe das 17.520 horas necessárias para assegurar a presença de dois especialistas em ... 24h no ..., resultando já um défice de 2.771h/ano, supri-vel por norma em horas extraordinárias.*

*Atualmente, atendendo às ausências enunciadas que correspondem a 84h semanais de ..., este défice agudiza-se tornando-se insustentável supri-lo em horas extraordinárias, uma vez que estas 84h representam à escala anual 3990 horas a menos. Acresce que se tem verificado indisponibilidade de prestadores de serviços para assegurar turnos em falta, nomeadamente noturnos e de fim de semana.*

*O quadro médico do Serviço de ... conta apenas com 20 elementos que asseguram ... de ..., dos quais 6 com limitação de horário. O pedido da Dra. (...) agudiza esta situação, prejudicando gravemente a distribuição de turnos noturnos e consequentes descansos compensatórios, pelas diferentes agendas de consultas de subespecialidade. Esta redistribuição necessária dos turnos até agora assegurados pela Dra (...), prejudicará fortemente a resposta do ... à população ... com necessidade de assistência por ...-, já de si deficitárias face à procura crescente (representam 40% do total da lista de espera do serviço e 89% dos utentes à espera à mais de 120 dias por consulta), uma vez que os médicos afetos a estas subespecialidades não apresentam limitações de horário.*

*Acresce que com apenas 13 elementos para assegurar dois especialistas por turno, exige-se uma constante sobrecarga destes profissionais por trabalho extraordinário, para assegurar os 14 turnos semanais noturnos. Em períodos de absentismo programado (nomeadamente férias) a situação torna-se insustentável.*

*(...)*

Em seguida, a deliberação do Conselho de Administração, de 08/08/2019, que se transcreve.

*“Indeferido de acordo com as informações anexas dos responsáveis”*

**1.4.** Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, apresentada em 09/08/2019, cujo teor se reproduz:

*“(...)*

*Este pedido prende-se não só com o facto de ter a meu encargo um filho de 5 anos, mas especialmente, porque em Novembro de 2018 a minha situação familiar alterou-se, com um divórcio, estando o meu filho (...) a meu encargo. Com esta alteração deixei de ter suporte familiar de retaguarda para garantir o apoio sempre que vinha fazer turnos noturnos, que nos últimos 6 meses foram a maior parte do meu horário em urgência.*

*O serviço de ... do (...) é um serviço com vários elementos jovens, 3 dos quais a gozar horário de amamentação que termina respetivamente em Setembro e outubro de 2019 e daí o meu cuidado em pedir que a licença para a minha flexibilidade de horário entre em vigor apenas em outubro de 2019.*

*Mais ainda acrescento que serão integrados no serviço 3 assistentes hospitalares que foram admitidos em concurso público recentemente e que, certamente, em outubro de 2019 já estarão a exercer a sua atividade com o horário de urgência diurno e noturno sem restrições.*

(...)

*Por não considerar esta situação nada benéfica para qualquer um dos envolvidos venho desta forma contestar a decisão anteriormente deliberada e solicitar apreciação com a ressalva que será para vigorar a partir de outubro de 2019.*

(...)"

**1.5-** A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com cópia do cartão de cidadão do filho da requerente.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1** No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE).
- 2.2** 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”.
- 2.3** 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.

- 2.4 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).
- 2.5 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”.
- 2.6 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.
- 2.7 No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a

epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:

*“1. 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.*

*2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*

E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à 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.”*

**2.8** Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

**2.9** O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.9.1** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em

regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

**2.9.2** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

**2.9.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.9.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>1</sup>

**2.10** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “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”.

---

1

Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

**2.10.1** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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”.

**2.10.2.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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.

**2.11.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/a trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada 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.

**2.12** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às



responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

- 2.13** De salientar que os normativos relativos à proteção na parentalidade são 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.
- 2.14** No contexto descrito a trabalhadora solicitou um horário de trabalho flexível semanal, compreendido entre as 08:00h e as 20:00, de segunda a domingo, até 15/06/2026, por ser mãe de uma criança de 5 anos, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação, para prestar-lhe a devida assistência e apoio. Em sede de apreciação veio informar que pretende que o horário flexível vigore a partir de Outubro de 2019.
- 2.15** Fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar a devida assistência e acompanhamento ao filho menor, tanto mais que passando a ser uma família monoparental, desde Novembro de 2018 e tendo o filho a seu cargo, deixou de ter o suporte familiar de retaguarda, tendo o filho de dormir em casa de terceiros quando faz turnos noturnos.
- 2.16** Tendo em conta o pedido formulado, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser 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/ou 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.

- 2.17** E o mesmo se afirma para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.
- 2.18** A intenção de recusa assente em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretada 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 foi requerido.
- 2.19** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora o seguinte:
- a) O atual quadro médico do Serviço de ..., mesmo com todos os seus elementos em funções, não dispõe das 17.520 horas necessárias para assegurar a presença de dois especialistas em ... 24h no ..., resultando já um défice de 2.771h/ano, suprível por norma em horas extraordinárias.
  - b) O quadro médico do Serviço de ... conta apenas com 20 elementos que asseguram ... de ..., dos quais 6 com limitação de horário, pelo que o número de médicos a assegurar o período noturno do Serviço de ... ficará ainda mais reduzido, na medida em que existem de momento 3 a gozar o direito de licença de maternidade, 3 com dispensa de horário noturno por horário de amamentação, 1 com dispensa de urgência por doença.
  - c) É ainda referido que o quadro médico do serviço de ... é um quadro envelhecido, com vários elementos que poderão solicitar a qualquer momento a dispensa de trabalho noturno, cabendo ao Serviço de ... manter as mesmas capacidades de resposta de trabalho no Serviço de ....
  - d) O pedido da requerente agudiza esta situação, prejudicando gravemente a distribuição de turnos noturnos e consequentes descansos compensatórios, pelas diferentes agendas de consultas de

subespecialidade. Esta redistribuição necessária dos turnos até agora assegurados pela requerente prejudicarão fortemente a resposta à população ... com necessidade de assistência por ...-..., já de si deficitárias face à procura crescente (representam 40% do total da lista de espera do serviço e 89% dos utentes à espera à mais de 120 dias por consulta), uma vez que os médicos afetos a estas subespecialidades não apresentam limitações de horário.

e) Alega ainda que com apenas 13 elementos para assegurar dois especialistas por turno, exige-se uma constante sobrecarga destes profissionais por trabalho extraordinário, para assegurar os 14 turnos semanais noturnos. Em períodos de absentismo programado (nomeadamente férias) a situação torna-se insustentável.

**2.20** Tal como já mencionado, a entidade empregadora não deve basear a recusa sem apresentar fundamento do que alega, ou seja, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento do serviço. Não obstante, a entidade empregadora informar o número de trabalhadores com a mesma categoria e função afetos ao serviço da trabalhadora requerente, bem como as limitações de horário de 6 elementos não fornece os mapas de horário de trabalho, dos quais constem os/as trabalhadores/as a exercerem atividade naquele serviço, e os respectivos horários e distribuição por turnos.

**2.21** Não demonstra igualmente, qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as; tão pouco concretiza em que medida e quais os períodos de tempo que, em seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, com a atribuição deste horário à trabalhadora, face aos meios humanos necessários e disponíveis.

**2.22** Importa notar que o alegado na alínea a) do ponto 2.19, não constitui uma consequência do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, nem o seu pedido agrava a situação descrita, porquanto não implica qualquer ausência da trabalhadora ou redução do seu horário de trabalho. Sucede o

oposto, na medida em que a trabalhadora que requer horário flexível, está obrigada a trabalhar o número de horas a que contratualmente se vinculou, ou seja, 7 horas diárias, sendo de salientar que a requerente apresentou uma amplitude horária bastante alargada, de 12 horas diárias, o que pode permitir ao empregador um ajustamento da organização dos tempos de trabalho em função das várias necessidades do serviço.

- 2.23** No que respeita ao número de trabalhadores com as mesmas funções da requerente no serviço onde esta presta funções é indicado o número de 20 assistentes hospitalares e 6 com limitação de horário, sendo ainda referido que restariam 13 elementos para assegurar os 14 turnos semanais noturnos, com dois especialistas por turno, o que leva a uma constante sobrecarga destes profissionais por trabalho extraordinário, embora não seja demonstrado qual ou quais os turnos que ficariam a descoberto a atribuição do horário flexível à trabalhadora, face à situação narrada.
- 2.24** Todavia, em sede de apreciação a trabalhadora vem alegar que 3 trabalhadoras do serviço com limitação de horário, por gozo de dispensa de amamentação irão terminar a dispensa nos meses de setembro e outubro de 2019, e menciona que serão integrados no serviço 3 assistentes hospitalares que foram admitidos em concurso público recentemente e que, certamente, em outubro de 2019 já estarão a exercer a sua atividade com o horário de urgência diurno e noturno sem restrições, razão pela qual indica como data de início do seu horário flexível, o mês de outubro.
- 2.25** Ora, tais alegações são do conhecimento da entidade empregadora, que nada fez para demonstrar a sua inveracidade, porquanto nada foi junto ao pedido de parecer que contrarie estas afirmações, designadamente, no que respeita à contratação dos 3 assistentes hospitalares, o que nos remete mais uma vez para a não demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço.
- 2.26** Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.27** Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras 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 protecção ao exercício da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer desfavorável 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.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 11 DE SETEMBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À**

**M  
E  
S  
M**