

**PARECER N.º 55/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 5158-FH/2022

**I – OBJETO**

**1.1.** Em 27.12.2022, a CITE recebeu 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 de chefe de equipa, na entidade supra identificada.

**1.2.** Por carta datada de 26.11.2022 e rececionada em 05.12.2022, o trabalhador apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos a seguir transcritos:

“(...)

*Enquanto trabalhador nessa entidade patronal, a desempenhar as funções de ..., venho requerer que me seja concedida a prestação de trabalho ao abrigo do regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, previsto no artigo 56.º do código de trabalho.*

*Pretendo fazer o horário de entrada as 8h30 com saída às 17h00 com um período de 30 minutos de hora de almoço possa prestar acompanhamento ao meu filho ... nascido em 12 de janeiro de 2015.*

*Mais, declaro formalmente que o meu filho a reside comigo em comunhão da mesma habitação*

(...)

**1.3.** Por carta registada datada de 15.12.2022, foi o trabalhador notificado da intenção de recusa, conforme se resume:

“(...)

*Serve a presente, na qualidade de entidade empregadora para N/reportarmos à V/missiva datada de 26 de novembro de 2022 e por nós recebida a 05 de dezembro de 2022, que recebeu a N/melhor atenção. Na referida comunicação solicita “(...) a prestação de trabalho ao abrigo do regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares (...)”.*

*Do enquadramento factual*

*Ora, comunica V/Exa. pretende a atribuição de um horário flexível, referindo que pretende entrar ao serviço às 8h30 e sair às 17h00, com um período de 30 minutos de hora de almoço.*

*Assim, pretende começar a laborar a partir das 08h30, cumprindo a partir deste horário, o normal período de trabalho. Sem prejuízo, atendendo à natureza do seu pedido, somos a informar que, apesar de a empresa se*

*preocupar com a vida familiar dos seus trabalhadores e a conciliação com a vida profissional, infelizmente, a ... não tem outra opção senão notificá-lo da intenção de recusa do seu pedido, pelos motivos que a seguir se expõem.*

*Como V/Exa. sabe, a ... é uma empresa que exerce, entre outras, a atividade de ..., em conceito de obra. Assim, com a adjudicação de cada ... tem de dar resposta às necessidades de cada cliente. A concessão de qualquer horário especial ao abrigo da proteção da parentalidade terá de ser analisada tendo em atenção o princípio da equidade e o facto de a ..., no exercício da sua atividade, se encontrar adstrita ao cumprimento de obrigações contratuais perante os seus clientes.*

*Para cada obra são organizadas equipas que lhe ficam adjudicadas. As equipas são organizadas tendo em conta o tipo de obra. A ... determina o número necessário de trabalhadores para cada obra, tendo em conta a sua dimensão e o prazo estabelecido para a mesma. Cada vez que falta algum trabalhador, por questões de saúde ou pessoais, tal consubstancia um grande esforço, em termos financeiros e de gestão de equipa, para que a ... não incumpra as obrigações contratuais que assumiu perante os clientes. O horário das obras, é fixo, existindo dois períodos, o período da manhã, entre as 08h00 e as 12h00, e o período da tarde, entre as 13h00 e as 17h00, sendo que para os trabalhadores que laboram em obra, não existe outro horário disponível, não existindo, sequer, trabalho por turnos. No caso em específico, V/Exa. tem a categoria de Chefe de Equipa, não sendo possível efetuar o seu trabalho sozinho, estando sempre dependente dos restantes membros da equipa, que têm o mesmo horário que V/Exa. Significa que aceitar o pedido de V/Exa. implicaria alterar o horário de trabalho dos restantes trabalhadores, uma vez que não pode realizar o seu trabalho sozinho.*

*Do regime do horário flexível*

*O n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, 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 diário".*

*O regime do horário flexível pressupõe que o empregador elabore um horário nos seguintes termos:*

- 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.*

*O regime previsto para o horário flexível estabelece ainda que o trabalhador pode 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.*

*Fundamentos da intenção da recusa*

*Apesar de se entender que o pedido de V/Exa. não configura um verdadeiro pedido de atribuição de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, uma vez que apenas pretende entrar ao serviço meia hora mais tarde e reduzir o horário de pausa para o almoço, cumpre-nos, ainda assim, apresentar os fundamentos da intenção de recusa.*

*Perante a categoria de trabalho de V/Exa. e do horário de funcionamento das obras, que se prende diretamente com as obrigações contratuais assumidas perante clientes, infelizmente, não é possível aceitar o pedido de V/Exa., na medida em que:*

a) não pode a ... incumprir com as obrigações contratuais assumidas perante clientes, o que lhe traria graves prejuízos financeiros e económicos e poria em risco a própria subsistência da empresa.

b) Mais se diga que mesmo que assim não fosse, atendendo não só às obrigações contratuais assumidas, mas também à gestão e organização das equipas e do próprio funcionamento da ..., não é possível substituí-lo, nem seria exequível alterar o horário de trabalho dos restantes trabalhadores, uma vez que, como bem sabe, a sua função pressupõe que labore conjuntamente com os trabalhadores da sua equipa.

c) Acrescente-se ainda que, atendendo às funções inerentes à sua categoria, sendo impossível proceder à sua substituição, aceitar o seu pedido consubstanciaria um encargo financeiro acrescido para a ..., na medida em que teria de contratar um novo trabalhador para a sua função, o que não seria financeiramente viável nem justificável para a empresa.

d) Ademais, uma vez que o horário de trabalho é das 08h00 às 17h00, e dado que não se justifica, nem é possível, alterar o horário de trabalho dos restantes trabalhadores, quer no que respeita à hora de entrada, quer no que respeita ao horário de pausa para o e) almoço, V/Exa. nunca conseguiria cumprir com o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, pois não lhe seria possível trabalhar para além das 17h00, uma vez que as obras encerram nesse horário, não funcionando para além dele.

Assim, consideramos que as razões apresentadas cumprem o disposto no n.º 2 do artigo 57.º do Código de Trabalho.

Por conseguinte, e com o intuito de anexar ao processo a submeter à Comissão de Igualdade no Trabalho e no Emprego, tem V.exa., 5 (cinco) dias, a contar da data de receção da presente carta, para remeter a esta empresa, caso o pretenda, a sua apreciação dos motivos supramencionados.

(...)"

**1.4.** Do processo remetido à CITE não consta apreciação à intenção de recusa por parte do trabalhador.

## **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.

**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,

---

<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)

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 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 entre as 8h30 e as 17h00, com pausa de descanso de 30 minutos.

O fundamento para tal pedido prende-se com o facto de ter um filho com 8 anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

**2.28.** Analisado o pedido do trabalhador e o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, somos de entender que o empregador demonstrou a existência de motivos imperiosos do funcionamento



do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.29.** Em rigor, e tal como se refere supra (ponto 2.21 do presente parecer), o entendimento desta Comissão vai no sentido da possibilidade do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, ainda que na sua execução seja um horário fixo, indicando uma amplitude temporal diária e semanal, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes.

**2.30.** Sucede que a amplitude apresentada pelo trabalhador – 8h30/17h00, com pausa de intervalo de descanso de 30 minutos não é enquadrável com o horário existente na área onde o requerente desempenha funções.

**2.31.** A entidade empregadora em sede de intenção de recusa menciona e demonstra que o único horário existente é das 8h00 às 17h00, não existindo qualquer outro horário.

**2.32.** Ora, tendo o trabalhador solicitado um horário flexível, fixo na sua execução, no período compreendido entre as 8h30/17h00, não tendo apreciado a intenção de recusa a contrariar a alegação da entidade empregadora no que respeita ao horário implementado, outra conclusão não se pode retirar que não seja a de que a prática do horário solicitado pelo requerente deixaria um período a descoberto entre as 8h00 e as 8h30 sempre que se encontrasse a desempenhar funções, afigurando-se que tal circunstância, implicaria, em consequência, uma reorganização dos tempos de trabalho em vigor na área onde desempenha funções.

**2.33.** Assim, face ao acima exposto, afigura-se que a entidade empregadora demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador põe em causa o funcionamento do serviço, verificando-se a existência de períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados.

**2.34.** Consequentemente, considera-se que, em concreto, a recusa está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do serviço, nos termos em que é exigido pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.35.** Sem prejuízo do exposto, importa salientar que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b), do n.º 1, do artigo 59.º da

Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**3.1.** A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ....

**3.3.** A entidade empregadora 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 ao trabalhador 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 18 DE JANEIRO DE 2023**