

PARECER N.º 149/CITE/2021

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 645-FH/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 13.03.2021, via eletrónica, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer as funções de ... nesta organização.

1.2. A 25.02.2021, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada como se transcreve:

«Eu, ..., n.º mecanográfico ..., ... no ... desde ..., a exercer funções à presente data no Serviço de ..., solicito [...] o exercício de funções em regime de horário flexível, para poder prestar assistência a filha menor de 12 anos, nascida a 19 de janeiro de 2021, até este completar aquela idade, com início do regime de horário flexível a 18 de junho de 2021.

Declaro que ... [...] vive em comunhão de mesa e habitação comigo [...]

Face ao exposto, solicito assim a aplicação de regime de horário flexível, com atribuição de turnos diurnos e isenção de turnos de noite».

1.3. Por via eletrónica, em 08.03.2021, o empregador remeteu a sua intenção de recusa à trabalhadora com o seguinte teor:

«Indeferido de acordo com os pareceres da ... Diretora e Chefias [...]

[Pelo Presidente do CA do Hospital, em 04.03.2020]

«No Serviço de ..., são internados doentes do âmbito médico, que precisam de cuidados de saúde, e que têm uma taxa de duração média de permanência no serviço de 12,6



dias. A equipa de enfermagem é constituída por elementos seniores, que possuem conhecimento e robustez de atuação que lhes permite prestar cuidados diferenciados, numa Unidade que dedica a sua atividade holística aos doentes complexos com doenças crónicas. À Sr.ª ... vai ser atribuído o direito de amamentação/aleitação que se rege num determinado horário adequado à proteção do menor. Emito este parecer, não tendo prova anexa da profissão do progenitor do menor, quando apenas é referido no requerimento que o mesmo 'tem necessidade de se deslocar, em trabalho, para fora da cidade'.

A equipa é restrita a elementos que são peritos na área ... e que tenham tido um processo de integração e de motivação ímpar na respetiva área.

A respetiva Chefia de ... reporta como parecer, a adequação de horário, das suas necessidades pessoais/familiares, às necessidades do serviço I dos doentes do ..., que permanecem 24 horas por dia.

Ao ficar vinculado esta obrigatoriedade de horário, ficam bastante comprometidos os direitos laborais dos restantes elementos do serviço, sendo que, nos períodos de maior desgaste, férias e épocas festivas, a profissional apenas desempenharia funções de acordo com as suas necessidades. Acrescento ainda que, se a profissional fica afeta apenas ou maioritariamente aos períodos que indica, os restantes membros, que certamente terão também os seus constrangimentos pessoais, ficarão com os outros turnos não pretendidos pela profissional.

Não vem anexo o comprovativo de que o outro progenitor não colabora, por qualquer impedimento, na continuidade de cuidados inerentes ao filho menor.

Infelizmente, ainda nos encontramos numa fase dramática ao nível dos cuidados de saúde, com a atual pandemia nacional com a Covid-19, onde o ... teve de mobilizar e gerir de forma muito justa e eficiente, os seus recursos humanos. Infelizmente tivemos atualmente cerca de SOS profissionais infetados, situação que causou e ainda causa, uma sobrecarga laboral a outros tantos profissionais. Várias dificuldades estão presentes numa gestão muito racional e presente neste ..., ao nível de profissionais de ...

Estamos em plena terceira vaga da Covid 19 e em estado de emergência. Realça-se que este serviço presta cuidados altamente diferenciados e essenciais, a equipa de ... é constituída por ... peritos, pelo que não são substituíveis por outros ou quaisquer ...

De forma a que não haja discriminação pela idade e pela oportunidade, proponho que a Sr.ª ... em causa, se articule planeada e mensalmente com a respetiva Chefia, tal como já tem acontecido, de forma a solicitar alguma necessidade especial de horário, e sempre que possível, numa perspetiva de conciliação familiar da profissional e dos restantes profissionais que possuem iguais necessidades, usufrua na medida do possível, em sistema de rotatividade para com os restantes colegas e de forma a promover um equilíbrio entre todos, democratizando os direitos, não desgastando os restantes

profissionais, não violando a lei laboral do cumprimento mínimo na elaboração de horários e de forma a promover o menor impacto na prestação de cuidados de saúde aos doentes deste serviço em particular. Em respeito ao parecer da respetiva Chefia de ..., à qual a profissional está afeta, solicito em reunião de CA, o indeferimento do solicitado».

[Pela ... Diretora, em 04.03.2020]

«O pedido de flexibilidade de horário da Sr.^a ..., apesar do enquadramento legal que o suporta, é de difícil concretização no contexto atual do serviço. Isto porque a equipa de ... é constituída por 42 elementos, dos quais 39 são do sexo feminino, sendo todos jovens em fase de constituir família. Acresce que no momento temos duas ... a usufruir do horário de amamentação, três grávidas, duas em licença de parentalidade e três com flexibilidade de horário.

Por forma a facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, foram desenvolvidos métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade para com os colaboradores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente. No que diz respeito ao prazo longo pressuposto do pedido de trabalho em regime de horário flexível e em situações pontuais e fundamentadas em que o cumprimento de obrigações legais ou contratuais imperativas originem períodos em que não exista o número mínimo de colaboradores que garantam o funcionamento do Serviço de ... poderá a chefia do serviço distribuir equitativamente pelos colaboradores com direitos comparáveis o dever de garantir o funcionamento do serviço nos horários a descoberto.

O Serviço de ... exige para o seu funcionamento um regime de turnos permanente total, operando 365 dias no ano, 24 horas por dia. Importa referir que, nos termos do n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho, quando existem horários organizados e assentes em turnos, estes devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores que agora ficam assimetricamente desorganizados pelos direitos esgrimidos no pedido de flexibilidade de horário. O roulement aplicado à equipa em geral organiza-se em sequências de turnos modulares, a saber: Tarde (14:00-20:30), Manhã (08:00-14:30), Serão/Noite (20:00-08:30), Descanso Complementar ou Descanso Semanal por forma a aplicar uma rotatividade o mais justa e equilibrada possível.

Assume-se ainda que, sendo certo que a atribuição de horário flexível aos colaboradores com responsabilidade familiares não é um direito absoluto, não os exonera do cumprimento das suas obrigações e deveres laborais e contratuais, designadamente de assegurar o cumprimento do período normal de trabalho diário a que estão obrigados ou

ao cumprimento de ordens legítimas, podendo ter de ceder nos casos de colisão de direitos, nos termos do disposto do artigo 335.º do Código Civil, sendo legítimo, por exemplo, que, em caso de inexistência de outros trabalhadores, exigir a presença da trabalhadora no seu local de trabalho para a prestação de trabalho em tempo que, em princípio, não estaria obrigada.

No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo colaborador, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.

A flexibilidade de horário, pretendida com atribuição de turnos diurnos e isenção de turnos de noite, quando praticada no Serviço de ... permite a atribuição dos Turno M (08:00 às 14:30), T (14:00 às 20:30) e M/T (08:00 às 20:30)».

[Pela ... Chefe do serviço a que a requerente se encontra adstrita, em 01.03.2021]

1.4. Tendo, a trabalhadora, rececionado a intenção de recusa do empregador em 08.03.2021, via eletrónica, realizou a sua apreciação no dia seguinte, com o teor:

«Eu, ..., [...] venho por este meio reclamar da apreciação feita pelo ..., indeferindo o meu pedido de horário flexível [...]

O pedido de horário flexível por mim requerido consiste na isenção de turnos noturnos e atribuição de turnos diurnos, contemplando as 35 horas semanais, de segunda-feira a domingo, cumprindo os horários definidos pelo empregador, abrangendo as passagens de turno da equipa de ...

Foi requerido este horário para poder prestar assistência a ..., nascida a 19.01.2021, que vive em comunhão e habitação comigo [...].

[...]

O pedido de horário flexível por mim requerido não tem em conta o pedido de licença de amamentação, a solicitar a posteriormente, antes do reinício de atividade laboral, prévio ao termo da licença de maternidade, licença esta a decorrer de 19.01.2021 a 17.06.2021.

[...]

Continuando a análise do documento que me foi enviado, o indeferimento do meu pedido também foi baseado na contabilização da Equipa [...] e na predominância do número de elementos do sexo feminino. Sabe-se que as equipas de enfermagem das várias entidades de saúde são predominantemente do sexo feminino, contudo, esta evidência não pode nem deve ser de carácter discriminatório para a recusa do pedido de horário flexível, pois, se assim fosse, os direitos solicitados pelos trabalhadores seriam baseados no sexo e/ou ponderação de determinado sexo num grupo, equipa ou empresa.



Foi referido o n.º de elementos da equipa de enfermagem que, neste momento, se encontra com horário flexível e ainda elementos em licença de amamentação.

Considerando que existe igualdade de direitos entre os trabalhadores, não pode ser esta contabilização argumento válido para o indeferimento do meu pedido, uma vez que – assim - permite a alguns elementos da equipa usufruir deste seu direito e a outros não, pondo assim em causa o princípio da igualdade de direitos entre os trabalhadores.

Relativamente aos métodos de organização dos tempos de trabalho utilizados pelo empregador, que devem garantir a igualdade entre os profissionais, deveriam estes pressupor a igualdade de direitos entre os mesmos, considerando o usufruto do direito do horário flexível, promovendo assim a conciliação da vida profissional e pessoal do colaborador. Deste modo o indeferimento do meu pedido não vai de encontro à igualdade de direitos entre os profissionais.

O indeferimento do pedido por parte do empregador considera que o horário flexível é baseado num período longo e que possam existir situações em que não exista número mínimo de colaboradores para garantir o normal funcionamento do Serviço. Considero que o indeferimento não pode ser baseado em especulações, pois são situações de raras ocorrências e com horário flexível a prestação de funções será sempre cumprida de acordo com [...] a lei.

Quando mencionado o indeferimento baseado nos termos n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho pela parte do empregador, que considera que os horários ficam desorganizados pelos direitos constantes do pedido de flexibilidade de horário, a interpretação do mesmo deverá ser a oposta, ou seja, que a organização dos turnos vise as preferências dos trabalhadores, preferência essa que, neste caso, está inerente ao horário flexível por mim proposto. Mais uma vez, reforço a igualdade de direitos, dado que no serviço existem profissionais com horários flexíveis, em que os turnos/horários estão organizados pelas suas preferências, uma vez que estão abrangidos por um horário por eles requerido. Desde que ingressei no ... já existiam elementos a usufruir de horário flexível, e foram várias as vezes que o meu horário foi ajustado de acordo com as necessidades do Serviço, pelo que, tendo eu necessidade de exercer este tipo de horário, peço abertura e reciprocidade, autorizando o mesmo.

A antecipação da realização deste pedido prende-se pelo facto de saber que são processos demorados, e assim ter tempo para que o empregador possa avaliar toda a situação, uma vez que o início deste tipo de horário estará previsto a 18.06. de 2021.

Pelo parecer do ..., o Serviço presta cuidados altamente diferenciados e essenciais, a equipa de enfermagem 'é constituída por enfermeiros peritos, pelo que não são substituíveis por outros ou quaisquer enfermeiros'. Saliento que a enfermagem é uma profissão em crescimento contínuo, o Serviço - antes de ter doentes SarsCov2 - era um serviço de ..., e que teve o empregador de dar formação aos profissionais já existentes



para prestar os melhores cuidados aos doentes SarsCov2. Assim sendo, a formação é muito importante e deve esta ser facultada pelo empregador, bem como o conhecimento ser transferido de colega para colega, de forma a poder ser integrada na equipa. Ainda saliento que esta equipa está em constante crescimento pela integração de novos elementos, pelo que a mesma formação dada a estes colegas deve ser também facultada aos profissionais para que estes sejam reintegrados na equipa. O Serviço tem uma equipa constituída por 42 elementos, organizada e capaz de exercer qualquer turno, seja de Manhã (das 8 às 14:30), de Tarde (14 às 20:30) ou de Noite (das 20 às 08:30), conforme o referido no parecer do Como não existem exigências imperiosas no funcionamento da instituição e não sendo considerada a minha pessoa insubstituível ou indispensável, o pedido de horário por mim efetuado não solicita ausência do serviço ou a execução de turnos com horários dispares dos que são realizados neste serviço. Apenas peço isenção dos turnos da noite e prestação de serviços nos turnos da Manhã e da Tarde.

Recordo que, numa instituição como o ..., existem profissionais de diferentes áreas a quem foi atribuído horário flexível, pelo que se impõe a igualdade de direitos tal como está disposto na legislação.

[...]

Resumidamente, a instituição ... não demonstra objetivamente que a atribuição de horário flexível à minha pessoa, colocaria o funcionamento do serviço em causa, pelo que considero que não foi demonstrado que a atribuição do horário flexível ponha em causa a organização dos tempos de trabalho, tendo sido por isso recusada, sendo que o seu deferimento facilita a conciliação da minha atividade profissional com a minha vida familiar, tal como requerido.

Fazendo uma análise global do que foi referido pelo empregador, considero assim que não existem impedimentos legais ou contratuais que impeçam a realização do horário flexível e conclui-se que se encontram preenchidos todos os requisitos legais [...].».

1.5. Ao processo foi apenso documento nenhum.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica, artigo 3.º («Atribuições próprias e de assessoria»):

«d). Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos

menores de 12 anos».

2.2. A Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 68.º («Maternidade e Paternidade») estabelece que:

«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».

2.3. E, no artigo 59.º («Direitos do Trabalhadores»), como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores/as, 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».

2.4. Para concretização dos princípios e direitos sociais 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 da entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família (cf. artigo 127.º/3 do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º/2/b) do CT.

2.5. O artigo 56.º do CT, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o direito de trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos 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.

2.6. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que *«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».

2.7. 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. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, contados a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º/8/a) do CT.

2.8. 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 - a aceitação do pedido, nos termos do artigo 57.º/8/c) do CT.

2.9. 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.

2.10. Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 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»*.

2.11. Nos termos do citado artigo 56.º/3 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 descanso não superior a duas horas».

2.12. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal em média de cada período de quatro semanas.

2.13. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em 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 artigo 56.º/3 do CT.

2.14. 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.

2.15. Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

2.16. No caso em apreço, a trabalhadora solicita «a aplicação de regime de horário flexível com atribuição de turnos diurnos e isenção de turnos de noite».

2.17. A trabalhadora fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível à filha, então com seis meses de idade.

2.18. A requerente refere que quer este horário enquanto dure pelo prazo máximo legal permitido, ou seja, até ao 12.º aniversário da criança – cf. artigo 56.º/1 do CT

2.19. E declara que mora com a menor em comunhão de mesa e de habitação.

2.20. De acordo com os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, todos os requisitos formais do pedido de autorização de flexibilidade horária se encontram cumulativamente reunidos e cumpridos, PNT incluído.

2.21. A intenção de recusa do empregador baseia-se nos seguintes argumentos:

- Alegado comprometimento dos direitos dos/as demais colegas da equipa em que a requerente se integra;
- Alegada falta de comprovativo de que «o outro progenitor não colabora [...] na continuidade de cuidados inerentes ao filho menor»;
- Alegadas exigências imperiosas do funcionamento da empresa, agravadas pela pandemia; e
- Alegada discriminação pela idade e oportunidade.

2.22. Analisados os argumentos do empregador pela ordem em que os mesmos foram referidos na intenção de recusa e se encontram supra elencados, o primeiro improcede pela errada interpretação do princípio basilar da igualdade, postulado no artigo 13.º da CRP e vertido ao longo de toda a legislação laboral.

2.23. De facto, o que o princípio da igualdade significa é que realidades semelhantes devem ser tratadas da mesma forma, enquanto situações diferentes merecem um tratamento diferente também. E ser responsável por uma criança menor de 12 anos de idade é, claramente, considerado pelo legislador como uma situação diferente, ou não existiriam direitos especialmente consagrados no Código do Trabalho para estas pessoas – de entre os quais faz parte o trabalho na modalidade de horário flexível.

2.24. Daí que não faça sentido algum basear-se em eventuais direitos «comprometidos» de outros/as colegas da requerente aquando da intenção de recusa – é que resulta claro da lei que pessoas com crianças menores de 12 anos a cargo, como é o caso desta trabalhadora, podem e devem ser discriminadas pela positiva, assistindo-lhes o direito de trabalhar de acordo com o horário que escolherem, de entre outras prerrogativas.

2.25. Sem esquecer que já existem elementos da equipa a requerente a gozar do direito solicitado, pelo que se estaria perante uma discriminação duplamente injustificável, já que a trabalhadora em causa, não só estaria sendo preterida em prol dos/as colegas fora do âmbito de gozo da flexibilidade horária, como – dentro do grupo dos/as pais/mães de menores de 12 anos de idade – representaria um caso excecional de indeferimento sem fundamento legal, de acordo com o n.º 2 do artigo 57.º do CT.

2.26. O segundo argumento improcede dada a sua absoluta irrelevância, do ponto de vista jurídico, uma vez que a lei é clara, ao atribuir o direito à flexibilidade horária a ambos os progenitores de crianças menores de 12 anos de idade – cf. artigo 56.º do CT.

2.27. Por outro lado, não se vislumbra, em todo o regime jurídico que regulamenta esta forma especial de trabalhar, obrigatoriedade em apresentar documento algum ao empregador para sustentar o pedido, pelo que – novamente – a apresentação de qualquer «prova» é desnecessária por lei.

2.28. Sobre o inflacionamento do trabalho provocado pela pandemia, sublinha-se que esta não pode ser utilizada como argumento para recusar direitos de parentalidade, uma vez que o legislador, em nenhuma da legislação especial produzida durante este período extraordinário, refere que é legítimo restringir (pedidos de) direitos desta natureza.

2.29. O último motivo da intenção de recusa do empregador improcede, tal como todos os anteriores, pela razão já devidamente explanada nos pontos 2.22. a 2.25.

2.30. O raciocínio que esteve por detrás da elaboração de normas deste tipo é, exatamente, o de beneficiar responsáveis por crianças menores de 12 anos em detrimento de outros/as colegas, discriminando aqueles/as positivamente, sem qualquer prioridade quanto aos anos de serviço ou à oportunidade do pedido de horário flexível.

2.31. Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do trabalho que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores.

2.32. Pelo contrário, o direito consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP é especial e visa harmonizar ambas as conveniências, competindo ao empregador organizar o tempo de trabalho para que se cumpra o previsto na lei sobre a proteção 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 que favoreçam a conciliação do trabalho com a família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-

Ihe a mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade, com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 31 DE MARÇO DE 2021,
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE
QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**