

PARECER N.º 82/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 223-FH/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 29.01.2021, 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 11.01.2021, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada, via postal, conforme a seguir se transcreve:

«Eu, ..., ..., número mecanográfico ..., a exercer funções no serviço de ..., na instituição que V. Exa. superiormente dirige, nos termos do disposto dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, venho solicitar a vossa excelência que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos, pelo período de 12 anos, com o seguinte horário de trabalho:

Das 08:00 horas às 14:30 horas, em dias úteis, ou seja, excluindo os fins-de-semana ou dias feriados, horário esse compatível com a creche ou escola.

Contudo, para além de mãe sou também profissional de saúde, pelo que reconheço as necessidades atuais da instituição supracitada, como a escassez

de recursos humanos. Como tal, e mediante a possível organização familiar, pretendo colaborar com os órgãos da chefia, realizando outros turnos, como tardes, e alguns fins-de-semana ou dias feriados, de modo a colmatar as necessidades do serviço em causa e contribuir para o seu bom funcionamento. Declaro ainda que a menor, nascida a 14 de agosto de 2020, vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente.

Agradeço antecipadamente a atenção que possa dispensar-me e apresento os meus melhores cumprimentos».

1.3. Por via eletrónica, em 25.01.2021, o empregador remeteu a sua intenção de recusa à trabalhadora com o seguinte teor:

«Indeferido de acordo com os pareceres da ... Diretora e Chefias ao Serviço de Recursos Humanos»

[Pelo Presidente do CA do Hospital, em 21.10.2020]

«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 12,3 dias.

A equipa de ... é constituída por elementos seniores, que possuem conhecimento e robustez de atuação que lhes permite prestar cuidados diferenciados, numa Unidade que está distante geograficamente, da Unidade principal do ..., sita em A ... já trabalha neste ... desde 2016, sendo que, na sua grande maior parte no serviço de ...

A equipa é restrita a elementos que são peritos na área médica e que tenham tido um processo de integração e de motivação ímpar na respetiva área. A requerente fez o seu último turno a 14 de março de 2020, tendo até 10 de janeiro de 2021, permanecido em licença de parentalidade, direito que lhe assiste. A partir de dia 10 de janeiro encontra-se a gozar férias (planeadas até ao dia 9 de fevereiro de 2021), direito que lhe assiste, mas que a equipa lhe permite, no sentido de que, desde novembro, que face à situação de calamidade

pública/estado de emergência em que nos encontramos, os profissionais de saúde, viram as suas férias canceladas, alteradas e nesta equipa, existem ainda muitos dias de férias para serem gozados, relativos ao ano de 2020. Contudo, no sentido da proteção do menor, todos os esforços são tidos de forma a promovermos o bem-estar e a conciliação familiar. O Serviço deve cerca de 1100 horas aos seus profissionais e com a atual taxa de absentismo, associado aos isolamentos profiláticos ou quarentenas, apesar da contratação de mais recursos, apenas se consegue prestar cuidados de saúde a estes doentes, devido ao empenho e dedicação exemplar dos profissionais desta e de outras equipas.

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

Ao ficar vinculado esta obrigatoriedade de horário, ficam 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 280 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 ..., pelo que não são substituíveis por outros ou quaisquer ...

De forma a que não haja discriminação pela idade e pela oportunidade, proponho que a ... em causa se articule planeadamente 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 19.01.2021]

«Atendendo ao facto da colaboradora se disponibilizar a realizar o turno Manhã e Tarde nos sete dias da semana, independentemente de ser feriado ou não, e atendendo a que o Serviço beneficia em manter a ..., pela sua competência e cuidado que coloca ao doente, sou de opinião que se deva conceder o horário pretendido.

Mais informo que o serviço não comportará mais horários flexíveis».

[Pela ... responsável pelo Serviço que a requerente se encontra adstrita, em 19.01.2021]

«O serviço de ... tem uma dotação de 31 ..., sendo que, em cada turno, os níveis necessários são de cinco ... por turno. Daqueles, uma ... tem isenção de horário pela idade, quatro têm isenção pelo usufruto de HÁ, três com redução de noites pela idade, atendendo a que o serviço não lhes permite a isenção total de noites,

e uma para acompanhamento do filho menor. Acresce o absentismo frequente e elevado, quer por doença dos colaboradores, quer por assistência à família. Encontrando-nos numa fase crítica devido à pandemia gerada pela Covid, ainda sem perspetivas de resolução, sendo que – neste serviço – são prestados cuidados altamente diferenciados, e a requerente é especialista em ... e com bastante experiência na ..., sendo necessário garantir a continuidade dos cuidados de forma segura, não podemos assumir de forma permanente o solicitado.

Assim, propomos elaborar um horário mensal até quatro noites, de forma a que não haja discriminação em função das necessidades dos outros colaboradores».

[Pela ... Chefe do serviço a que a requerente se encontra adstrita, em 16.10.2020]

«Através do requerimento em anexo apresentado pela profissional com a categoria de ... a exercer funções no Serviço de ..., com o nº mecanográfico ... em contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, em regime de 35h semanais, a mesma vem solicitar a prática de regime de horário de trabalho flexível.

Sobre o assunto cumpre-me informar o seguinte:

Dispõe o Artigo 56.º da Lei 7/2009 que o Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares aplica-se nos seguintes termos:

1 -O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2 - Entende-se 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.

3- O horário flexível, o elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual o 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.
4-O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível 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.

5 - O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos do presente artigo, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

6- Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1

Dispõe ainda o Artigo 57.º da Lei 7/2009 que a autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível aplica-se nos seguintes termos:

1 - O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo inteiro/ ou em regime de horário de trabalho 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 do qual conste:

i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo e duração;

iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2 - 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.

3- No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 - No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 - Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6- A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 - Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 - Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9- Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10- Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. Atendendo ao acima exposto conforme dispõe os artigos 56.2 e 57.2 do CT o pedido enquadra-se no âmbito do horário flexível, tendo em conta a pretensão do empregador em proporcionar aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, as condições de trabalho que favoreçam a conciliação a vida familiar e a atividade profissional.

Após decisão superior o empregador deverá comunicar ao trabalhador, por escrito, a sua decisão no prazo de 20 dias seguidos contados a partir da receção do pedido do trabalhador (dia 11/01/2021 data do email), até dia 31 de janeiro, inclusive.

Mais se informa que não existe registo de pedido de acumulação de funções por parte da requerente.

Coloca-se o assunto à apreciação e consideração superior».

[Pelo departamento de Recursos Humanos, em 12.01.2021]

1.4. Tendo, a trabalhadora, rececionado a intenção de recusa do empregador em 25.01.2021, via eletrónica, e o empregador remetido o processo à CITE apenas quatro dias depois, o direito de a requerente apresentar a apreciação prevista na lei não foi plenamente concretizado – cf. artigo 57.º/4 do CT.

1.5. Alertado sobre este aspeto pela jurista redatora do presente Parecer, o empregador confirmou, no entanto, que apreciação alguma havia sido feita pela trabalhadora.

1.6. Ao processo foi, também, 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 da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (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.¹

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

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do CT.

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 que lhe seja «atribuído um regime de horário de trabalho [...] das 8 horas às 14:30 em dias úteis, ou seja, excluindo os fins-de-semana ou dias feriados, horário esse compatível com a creche ou escola».

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

2.18. A requerente refere que quer aquele horário «pelo período de 12 anos», limite máximo legal – cf. artigo 56.º/1 do CT

2.19. A trabalhadora declara de forma expressa 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:

- Alegada insubstituibilidade da trabalhadora;
- Alegado excesso de horas em dívida, do Serviço a que a requerente se encontra adstrita, aos seus profissionais, agravada pela pandemia;
- Alegado «comprometimento» dos direitos laborais dos demais colegas;

- Alegada inexistência de «comprovativo de que o outro progenitor não colabora, por qualquer impedimento, 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 manifesta falta de fundamentação.

2.23. Com efeito, não basta ao empregador referir um dos dois únicos motivos permitidos por lei – cf. artigo 57.º/2 do CT – para recusar o pedido de trabalho na modalidade especial de horário flexível. É, antes, exigível que o faça de forma lógica e encadeadamente explanada, para que seja possível aplicar um raciocínio sinalagmático entre a recusa do pedido e o conteúdo do mesmo.

2.24. O que, manifestamente, não sucede no caso em apreço.

2.25. Quanto ao segundo argumento aventado pelo empregador, improcede igualmente. Por um lado, por extravasar a tal lista restrita a que o legislador alude para ser legítimo à organização não autorizar um horário deste tipo a trabalhador/a responsável por criança menor de 12 anos de idade já referida no ponto **2.23**.

2.26. Por outro lado, porque a trabalhadora tem nada a ver com o número de horas extra que o Serviço a que se encontra adstrita está em falta para com os/as seus/suas profissionais, sendo – antes – uma contradição pretender penalizá-la (ainda) mais com a intenção de lhe recusar um horário que permita a conciliação do trabalho com uma filha de, sublinhe-se, meses de idade.

2.27. Mais acresce que a pandemia 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.

2.28. O terceiro motivo avançado pelo empregador continua a improceder, à semelhança dos antecedentes, uma vez que interpreta de forma errada o princípio basilar da igualdade, postulado no artigo 13.º da CRP e vertido ao longo de toda a legislação laboral.

2.29. 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.

2.30. 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 discriminados pela positiva, assistindo-lhes o direito de trabalhar de acordo com o horário que escolherem, de entre outras prerrogativas.

2.31. Adiante, o quarto argumento improcede por absoluta inadmissibilidade jurídica, a que esta Comissão – dadas as suas competências - não pode escusar-se de sublinhar e devidamente explicar.

2.32. Em primeiro lugar, o empregador deve atender a que o direito a trabalhar segundo um horário flexível assiste a ambos os progenitores de qualquer criança

menor de 12 anos – cf. artigo 56.º in fine do CT – pelo que desde logo é fácil compreender porque era dispensável esta referência ao outro progenitor.

2.33. Em segundo lugar, porque em nenhum lugar na lei existe qualquer referência ao «comprovativo» a que o empregador alude. Recorde-se, apenas três requisitos formais são precisos para que o pedido de horário flexível seja válido, e a requerente reúne-os todos – cf. ponto **2.20**.

2.34. Por último, embora não necessariamente menos grave, pelo contrário, está a inaceitável ingerência na vida privada da trabalhadora pelo empregador, ao arrogar-se da prerrogativa de, para além de lhe solicitar um documento imaginário, ante um direito que pode e deve ser gozado por ambos os progenitores, ainda pretender intrometer-se na forma como a dinâmica desta família se organiza relativamente aos cuidados prestados à menor.

2.35. Em relação ao penúltimo argumento, das alegadas exigências imperiosas do funcionamento da empresa, para mais agravadas pela pandemia, improcede por dois motivos já referidos neste parecer.

2.36. Sobre as alegadas exigências imperiosas do funcionamento do Hospital, aplica-se o mesmo raciocínio utilizado para a insubstituibilidade da trabalhadora – não basta referi-lo, há que fundamentá-lo de modo a que da explicação seja possível concluir que existe um sinalagma entre o que a requerente solicita e a impossibilidade de o Serviço a que pertence se manter em normal funcionamento – cf. pontos **2.22.** e **2.23**.

2.37. Sobre o inflacionamento do trabalho provocado pela pandemia, replica-se o escrito no ponto **2.27.**, uma vez que o argumento do empregador é exatamente o mesmo.

2.38. O último motivo da intenção de recusa do empregador improcede, tal como todos os anteriores, pela razão já devidamente explanada nos pontos **2.28.** a **2.30.**

2.39. *A mens legis*, ou seja, 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.

2.40. 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. 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-lhe 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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 17 DE FEVEREIRO DE 2021.