

## **PARECER N.º 222/CITE/2021**

**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 1119-FH/2021

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 21.04.2021, via CAR, do representante legal da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., a exercer as funções de ... naquela organização.

**1.2.** Em 26.03.2021, o empregador recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível do trabalhador supra identificado, conforme se transcreve infra:

*« ..., [...] a exercer as funções de ... na Instituição que V. Exa. superiormente comanda, [...] vem solicitar que lhe seja atribuído um regime de trabalho de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível ao seu filho ..., [...] que padece de uma deficiência por anomalia ..., com impacto na interação social e aquisição de competências, sofrendo de uma incapacidade permanente global de 60%, necessitando de acompanhamento parental, sendo que a progenitora trabalha e o filho deficiente vive em comunhão de mesa e habitação com o aqui Requerente.*

*Pelo que, requer, pelo período máximo permitido, uma vez que não existe qualquer possibilidade de melhoras para o filho, e a progenitora tem trabalho contínuo, sendo ..., atividade profissional que exerce a tempo inteiro e sem termo, não se encontrando e ao mesmo tempo, em situação de trabalho a tempo parcial, que lhe seja atribuído o regime de trabalho de horário flexível, de com o seguinte horário de trabalho:*

*Das 9 horas às 12:30 (manhã);*

*Das 13:30h às 18 horas (tarde).*

*Como é do conhecimento de V. Exa., o ora Requerente foi contratado por esta ... para, exercer as funções de ...*

*Conhecendo, esta ..., as suas próprias contingências de saúde, comprovadas pela medicina do trabalho, e entendendo que a instituição a que pertence tem o maior interesse em conjugar a vida profissional e pessoal dos seus funcionários da melhor*

*forma possível, tendo em atenção a já referida contingência de saúde e os motivos atrás explanados, requer que lhe seja deferida a flexibilização do horário de trabalho nos termos e pelos fundamentos apresentados, devendo exercer a sua profissão em função compatível com a sua saúde, a função para a qual foi contratado, de ...».*

**1.3.** Por carta registada com AR, remetida pelo empregador em 14.04.2021, rececionada pelo trabalhador em 15.04.2021, este recebeu a intenção de recusa com o seguinte teor:

«[...]

**ENQUADRAMENTO LEGAL**

[...]

**ENQUADRAMENTO FÁTICO**

*A ... é uma associação responsável pela gestão do ... Estamos a falar de uma unidade operacional tecnicamente organizada, preparada e equipada para o exercício de várias missões em matéria de proteção civil, entre outras, e como mais salientes, o socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abalroamentos, acidentes, catástrofes ou calamidades, o socorro e transportes de sinistrados e doentes, incluindo em matéria de emergência pré-hospitalar.*

*No âmbito do combate à pandemia de SARS-COV-2, a ... tem vindo a tentar realizar uma gestão cuidadosa, não apenas sob o ponto de vista da sustentabilidade financeira, mas, igualmente, sobre os diversos prismas da gestão, entre os quais se inclui a forte sobrecarga laboral que tem vindo a afetar todos os ... que fazem parte do ... Efetivamente, à luz das necessidades de limpeza e desinfeção de meios, equipamentos de proteção, entre outros, o trabalho (e o cansaço) associados a esse combate cresceram de sobremaneira.*

*É fundamental ter-se ainda, em linha de conta, o seguinte:*

- *A ... e o ... asseguram uma missão permanente e imprescindível em matéria de socorro às populações;*
- *A ... e o ... não têm, neste momento e à luz das expectativas financeiras atuais, capacidade para reforçar os meios humanos de que atualmente dispõe, eventualmente no sentido de suprir a não realização de trabalho por turnos do Requerente;*
- *O Requerente é doente de risco COVID-19 e não pode ser colocado, à luz das normas vigentes de SSHT, em situações passíveis de constituir um risco para a sua saúde;*
- *O Requerente está, atualmente, a exercer as funções de ..., a qual, dadas as suas atribuições, tem um modelo de organização do trabalho baseado em turnos rotativos, sendo que, os trabalhadores que se encontram nessa estrutura se encontram, desde já, e dada a situação de baixa clínica do Requerente, numa situação de sobrecarga;*
- *A única altura em que a ... funciona apenas com uma pessoa - o que permitiria a*

*presença do Requerente sem colocar em risco a sua saúde - é no período noturno;*

*Ora,*

- A ... é um elemento-chave na orgânica do ..., mais a mais, quando estamos a falar de funções de emergência e de uma entidade que está na linha da frente do socorro às populações;*
- A continuidade do Requerente na ... apenas seria possível se o mesmo pudesse ser enquadrado no trabalho por turnos desenvolvido, o que é impossível, em face da inexistência de condições físicas que permitam aplicar medidas de SSHT indicadas para o Requerente, dado ser doente de risco COVID-19 e, bem assim, aceder ao horário proposto pelo próprio e hábil a permitir que o mesmo possa acorrer às suas necessidades familiares;*
- A ... está a fazer um esforço, no sentido de conjugar os interesses de prevenção geral, o cumprimento da sua missão de serviço e interesse público, com as condições de saúde do Requerente e as suas condições familiares.*

#### **DECISÃO**

*Dito isto, nos termos do número 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, a ... recusa o pedido formulado com fundamento nas exigências imperiosas do seu funcionamento, na medida em que o mesmo fica gravemente condicionado e afetado, e, acorrer às pretensões do Requerente, significa colocar em causa a unidade operacional tecnicamente organizada e preparada. Mais a mais, em período de plena pandemia e antes da época de incêndios florestais.*

#### **ALTERNATIVA À DECISÃO**

*De todo o modo e sem prejuízo do exposto, a ..., como forma de garantia da situação em matéria de SSHT, proteção da saúde do Requerente e tentativa de responder às necessidades e expectativas do Requerente, tendo em vista poder acorrer às suas responsabilidades familiares expostas, propõe uma alternativa ao Requerente, em espírito de boa-fé e compreendendo os fundamentos por si demonstrados, sem prejuízo das necessidades da ....*

*Desta feita, considerando que o Requerente está habilitado ao desempenho de outras funções - seja tecnicamente, seja por via do seu contrato de trabalho - a ... propõe-se, em consonância com o Sr. ..., a atribuir novas funções ao Requerente, passando o mesmo a cumprir um horário entre as 11 e as 14 horas e as 16 horas e as 21 horas. Tais funções seriam de molde a permitir o cumprimento das obrigações da ... em matéria de SSHT respeitantes ao Requerente, respeitando o risco que a COVID-19 representa para o Requerente e permitindo-lhe assim ter um horário coincidente com as suas necessidades e as da sua família.*

*Nos termos do número 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, pode V. Exa. apresentar, por escrito, no prazo de cinco dias contados da receção da presente missiva, uma*

*apreciação relativamente à presente comunicação, sendo que, findo esse prazo, a ... remeterá o presente 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».*

**1.4.** Em 20.04.2021, o trabalhador realizou a sua apreciação nos termos infra:

*« ... vem [...] apresentar a sua apreciação à resposta da entidade patronal ao seu pedido de atribuição de horário flexível, nos termos seguintes:*

*- O trabalhador fundamentou o seu pedido de horário flexível alegando a absoluta necessidade de prestar assistência ao seu filho ..., que padece de perturbação do ..., sofrendo de uma incapacidade permanente global de 60%, juntando prova documental que evidencia tal facto.*

*- Mais alegou e demonstrou que este filho vive em comunhão de habitação com o trabalhador, e - para além deste filho - tem mais dois com as idades de 11 e cinco anos.*

*- A progenitora é ..., tendo três ..., profissão que exerce a tempo inteiro, cujo trabalho se intensificou também em virtude das contingências da pandemia que assola o País e o mundo.*

*- A entidade patronal do trabalhador pronunciou-se, recusando o pedido formulado, com fundamento nas exigências imperiosas do seu funcionamento, alegando que o mesmo ficaria gravemente condicionado e afetado e que acorrer às pretensões do Requerente significaria colocar em causa a unidade operacional tecnicamente organizada e preparada.*

*- Ora, o trabalhador não concorda que a flexibilidade do seu horário, de forma a que possa acorrer à assistência devida ao seu filho com grave deficiência, afete qualquer exigência imperiosa do funcionamento da sua entidade patronal.*

*- Sem nunca menosprezar a importância que ... encerra para a comunidade, o facto é que a premente necessidade do seu filho da sua assistência, muito se agudizou devido à pandemia, pois as terapias complementares que o mesmo antes fazia ficaram suspensas desde o início da Covid, sendo absolutamente necessário que as retome, o que será sempre em período pós-escolar, e até às 20h, pois seria contraproducente que o trabalhador retirasse de casa o seu filho após o jantar para o deslocar para ter as referidas terapias.*

*- Refere, a entidade empregadora, que os trabalhadores que exercem as mesmas funções que o Requerente se encontram já em situação de sobrecarga face à baixa clínica deste.*

*- É um facto que o Requerente se encontra de baixa médica, pois, como é do conhecimento da sua entidade patronal, a sua saúde atualmente é débil, sofrendo de*

*diversas patologias, sendo que a medicina do trabalho recomendou que o mesmo não executasse trabalho por turnos, sob pena de a sua condição de saúde se agravar ainda mais, facto que o próprio trabalhador já tinha exposto em diversas ocasiões, quer por escrito quer verbalmente, à sua entidade patronal, mas que nunca foram atendidas.*

*- Aliás, imperioso será referir que, antes de última baixa clínica, e em cumprimento da recomendação da medicina do trabalho, a entidade patronal informou o trabalhador que cumpriria o horário das 11 às 14 horas e das 16 às 21 horas. Todavia, apresentando-se este ao trabalho para exercer as suas funções, recebeu ordem da sua hierarquia, pelo telefone, que não iria retomar essas funções, pois aí não teriam horários compatíveis com os definidos, que o trabalhador iria passar a ... até a decisão médica se alterar!*

*- Na verdade, as contingências de saúde do trabalhador nunca foram impedimento para exercer as suas funções, que são de ..., pois existe um local físico específico para tal, e, cumprindo os seus colegas de trabalho, como cumprem, as regras de higiene, de uso de máscara e afastamento, a sua saúde não está em risco, mesmo relativamente ao vírus do covid-19, antes a manutenção de horário por turnos constitui perigo para a sua saúde.*

*- Pelo que, entende o trabalhador, que a sua entidade patronal confunde a situação da sua saúde no que concerne às suas condições de trabalho no exercício das suas funções, visto que nunca foi recomendado que o trabalhador deva estar sozinho no seu local de trabalho, mas antes que o trabalhador não deve praticar trabalho por turnos com a sua condição de saúde e as contingências de pandemia, que o exercício das suas funções de ..., seguindo as regras sanitárias em nada a prejudica,*

*- Com a necessidade do trabalhador de prestar assistência ao seu filho portador de grave deficiência.*

*- Sendo de esclarecer que o trabalhador não poderá concordar que o seu pedido coloque em causa a unidade operacional tecnicamente organizada e preparada, dado que recentemente contrataram três trabalhadores com o intuito de ocorrer às necessidades de turnos. E ainda, no passado mês de fevereiro, em reunião via zoom com os trabalhadores que exercem funções de ..., a hierarquia informou tais trabalhadores que dois elementos da equipa veriam alterados os seus horários de trabalho, que antes eram também em regime de turnos rotativos, para o horário da 8 às 17 horas, alternando estes dois elementos, entre eles, tal horário pelo período de um mês cada um.*

*- Uma vez que tal alteração horária teve aplicação apenas a dois dos elementos da equipa, foi questionado à hierarquia, na referida reunião, qual foi o critério para que essas duas colegas vissem os seus horários tão mais beneficiados em relação aos outros, e a resposta foi que tal sucedeu porque são as duas os elementos de equipa com mais competência! Logo, se verifica que a alteração e flexibilização de horários é viável, pese embora, entenda o trabalhador que tal não deveria ter como motivo a competência, e que tal nada explica, é demonstrativo que tal flexibilidade é viável, muito mais estando*

*em causa um motivo tão preponderante como é a necessidade do trabalhador prestar assistência ao seu filho com deficiência grave, facto que tem que ser devidamente valorado, o que o trabalhador requer.*

*- Assim, é evidente e notório a possibilidade de flexibilidade do horário do trabalhador nos termos requeridos, sendo que um horário que ultrapasse, no período da tarde as 18 horas, colocaria em causa a possibilidade de o Requerente fazer deslocar e acompanhar o seu filho deficiente à terapia da fala e outras, absolutamente indispensáveis para a saúde do menino.*

*- O Requerente iniciou as funções que exerce há 18 anos, tendo efetuado um curso de ..., sendo sempre o seu sonho de vida ser ..., não o podendo realizar dada a situação de doença de que, entretanto, foi acometido.*

*- Contudo, exerce as suas funções com todo o brio, mas é absolutamente necessária a sua assistência ao filho, agora mais que nunca, pelos motivos atrás referidos, com o incremento da exigência de trabalho da sua esposa e a regressão na saúde do seu filho face ao isolamento e suspensão de terapias provocados pela pandemia.*

*O Requerente tem o seu cargo uma enorme responsabilidade familiar, abrigada pela Constituição da República Portuguesa que prevê nos seus artigos 59º e 68º o seguinte: [...].*

*A..., como sua entidade patronal, poderá acorrer às necessidades familiares do trabalhador, flexibilizando o seu horário nos termos pedidos. Tanto mais que existem elementos suficientes para o fazer, bem como tal flexibilidade é viável. Tanto mais que a última alteração de horários a dois elementos da equipa em que essas duas colegas não fazem turnos em regime de alteração de um mês, também foi feita em plena pandemia, e por decisão superior.*

*[...]».*

**1.5.** O empregador apensou ao processo mapa de horários de trabalho, quer de todos/as os/as colegas que integram a equipa do requerente, quer do restante ...

## **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(s) menor(es) de 12 anos, ou – independentemente desta idade – com deficiência, doença crónica ou oncológica, 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 só 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 comunicar ao/à requerente, também por escrito, a sua decisão. Se não observar este prazo, 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 trabalho/família, conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/a(s) menor(es) de 12 anos, ou – independentemente desta idade – com deficiência, doença crónica ou oncológica, 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/a(s) menor(es) de 12 anos, ou – independentemente desta idade – com deficiência, doença crónica ou oncológica, 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/as trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

**2.16.** No caso em apreço, o trabalhador solicita *«que lhe seja atribuído o regime de trabalho de horário flexível, de com o seguinte horário de trabalho:*

*Das 09h às 12:30 (manhã);*

*Das 13:30h às 18h (tarde)».*

**2.17.** O requerente fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência imprescindível e inadiável ao filho de oito anos, que padece de perturbação do ..., sofrendo de uma incapacidade permanente global de 60%, como atesta documento médico apenso ao pedido.

**2.18.** E refere o prazo máximo legal, ou seja, enquanto se mantiver a condição essencial de este filho do requerente morar com ele em comunhão de mesa e habitação,

independentemente da idade – cf. artigo 56.º/1 do CT

**2.19.** O trabalhador afirma ainda expressamente que reside com o menor em comunhão de mesa e de habitação.

**2.20.** De acordo com os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, os requisitos formais do pedido de autorização de flexibilidade horária encontram-se, à partida, todos cumulativamente cumpridos, incluindo o PNT contratualizado entre as partes.

**2.21.** Quanto à intenção de recusa, assenta em alegadas exigências imperiosas da organização, agravadas pela pandemia que assola o País, como o mundo.

**2.22.** Numa situação análoga, o único argumento do empregador não seria analisado, porquanto o pedido do requerente, que trabalha por turnos, não corresponde a algum dos três disponíveis para as funções profissionais que desenvolve, a saber:

- Da meia-noite às 8 horas;
- Das 8 às 16 horas; e
- Das 16 horas à meia-noite.

**2.23.** No entanto, a partir do momento em que o trabalhador refere, na apreciação à intenção de recusa, que – a duas colegas da sua equipa – o empregador atribuiu horários fora dos turnos, coincidentes com um dos horários praticados pelo ... da Associação, é de considerar que subscrever, à partida, a posição do empregador, configuraria uma violação do princípio da igualdade, pilar estruturante do estado de Direito português – cf. artigo 13.º da CRP

**2.24.** Assim sendo, passar-se-á a analisar em detalhe o argumento aventado pelo empregador para recusar o pedido do trabalhador, referindo-se – desde já – que o mesmo improcede para os efeitos em análise.

**2.25.** É que 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.

**2.26.** Ora, da argumentação do empregador, não se compreende exatamente em que é

que atribuir ao requerente o horário de trabalho que este pretende possa, de alguma forma, desorganizar os procedimentos da Associação de ..., muito menos colocar em causa o cumprimento da sua missão.

**2.27.** Com efeito, dos factos que constam da intenção de recusa, o empregador diz que é «fundamental ter-se em linha de conta o seguinte», elencando – em seguida – cinco pontos, donde retira três conclusões para fundamentar a sua decisão.

**2.28.** No entanto, pese embora a extensão da prosa, a dúvida permanece: de que forma o facto desta Associação prestar uma missão imprescindível às populações impede que o requerente veja a sua pretensão viabilizada, se esta cobre – precisamente – um dos horários de trabalho do ...?

**2.29.** O mesmo se dirá para as questões: A que propósito são referidas contingências financeiras e consequente impossibilidade de engrossar a equipa de ..., ou o facto de o requerente integrar os grupos de risco de contrair Covid?

**2.30.** Face ao penúltimo argumento, remete-se para o ponto 2.23. – o facto de o departamento em que o requerente funcionar segundo um regime de turnos não pode servir de fundamento à intenção de recusa, porquanto já existem duas colegas do trabalhador a laborar segundo um horário ad hoc, sob pena de esta prática configurar uma violação clara do princípio da igualdade, consagrado na Lei Fundamental e transversal a todo o Código do Trabalho.

**2.31.** Debruçando-nos sobre as três conclusões fácticas que alicerçam a decisão do empregador, novamente se equaciona: qual o sinalagma entre a prestação da função profissional de ... fora do horário de turnos, mas dentro do horário de trabalho do ..., e o funcionamento deficiente de um serviço fundamental para as populações?

**2.32.** A condição determinada pelo empregador para que o requerente se mantenha na função profissional atual (que se mantenha no regime de turnos) afigura-se-nos violadora do princípio da igualdade, uma vez que diverso tratamento foi dado a outras duas colegas de equipa, sendo-lhes permitido praticar um dos horários praticados pelo ..., à semelhança do que o trabalhador em causa pretende.

**2.33.** O esforço que a Associação afirma estar a fazer mais não é do que o cumprimento da lei a que se encontra adstrita, postulado nos 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 Lei Fundamental.

**2.34.** Finalmente, em relação à agravante do motivo adiantado pelo empregador para recusar o pedido de flexibilidade horária – o contexto pandémico que Portugal atravessa – improcede porquanto, de legislação extraordinária nenhuma aprovada pelo Governo do País consta a suspensão dos direitos de parentalidade, em que se inclui o requerido ora em análise.

**2.35.** Saliente-se 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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares ....

**3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe isso mesmo, 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 Lei Fundamental.

**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 12 DE MAIO DE 2021.**