

PARECER N.º 488/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho a tempo parcial 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 2026 - TP/2018

I – OBJETO

- 1.1. Em 02.08.2018 a CITE recebeu da entidade empregadora ...”, pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa de prestação de trabalho em regime de tempo parcial solicitado pela trabalhadora ..., ..., a exercer funções nas instalações da entidade empregadora.
- 1.2. No seu pedido de trabalho a tempo parcial, de 12.07.2018, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora requerente solicita o seguinte:

*“(...)Eu(...), funcionária (...) desde o dia 1 de julho de 2006, venho por este meio solicitar (...), com a devida antecedência, que uma vez concluído o período de licença parental complementar, que termina a 04 de Agosto, pretendo se possível e de acordo com o **artigo 55º** do Código do Trabalho, trabalhar a tempo parcial, de modo a poder acompanhar o crescimento do meu filho e dar-lhe toda a assistência necessária.*

Assim sendo, pretendo laborar no horário compreendido entre as 09h e as 13h, durante um período de 6 meses, a iniciar no dia 13 de Agosto de 2018.

Declaro ainda viver com o menor em comunhão de mesa e habitação (declaração em anexo), que não está esgotado o período máximo de duração e ainda, que o outro progenitor tem atividade profissional e não exerce ao mesmo tempo esse direito.

.(...)"

1.3. Através de carta, datada de 24/07/2018, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, de acordo com a informação do conselho de administração que a seguir se transcreve:

" (...) Relativamente ao seu pedido datado de 12 de julho de 2018, sobre a realização de trabalho em tempo parcial, a administração (...) vem por este meio apresentar as seguintes considerações:

1) A trabalhadora (...) é funcionária (...) desde 01/07/2006, exercendo as funções de ... desde 01/02/2007.

2) Ao longo de 2017 e 2018, o responsável do departamento tem acumulando as tarefas de ... durante os períodos de ausência da trabalhadora (...), por motivos médicos. Ausências essas que são incomportáveis para o departamento durante longos períodos.

3) A empresa viu-se obrigada a recrutar e admitir mais um funcionário para o ..., face às baixas médicas e trabalho em tempo parcial por parte da trabalhadora (...)"

4) O novo funcionário ainda está no período de adaptação em contrato de trabalho a termo certo e a partir de dia 1 de agosto a outra funcionária do departamento de ..., entrará em gozo de férias.

5) Dada a natureza das tarefas de um ..., esta função requer a sua execução em regime de tempo inteiro, permanentemente, por dois elementos na organização.

Tendo em consideração os factos acima apresentados, consideramos o seu pedido indeferido, ao abrigo do nº 2 do artigo 57º do Código do Trabalho.

1.4. Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, apresentada pela trabalhadora em 27.07.2018, nos termos a seguir transcritos:

"(...)Eu (...) venho por este meio responder à vossa carta, na qual o meu pedido de trabalho a tempo parcial foi indeferido por vossas excelências.

Assim sendo, e respondendo ao ponto nº 2 da vossa carta, informo que, quem acumula a maioria das minhas funções/tarefas como ... durante as minhas ausências, é a outra funcionária do departamento e não o responsável do mesmo. Mais informo que, como é do vosso conhecimento, as minhas ausências se devem a motivos médicos. Para ser mais precisa, esses motivos prendem-se a uma depressão com várias crises de ansiedade e pânico, que foi despoletada pelo despedimento coletivo no qual fui incluída, onde na intenção de despedimento a principal fundamentação, seriam as minhas faltas (afirmado por vós que eu seria a funcionária que mais faltava no departamento). De todas as vezes que tive a necessidade de faltar, justifiquei sempre essas faltas e como podem comprovar pelas justificações entregues ao departamento de Recursos Humanos, na sua maioria essas faltas deveram-se a episódios de doença do meu filho.

Por este motivo, e acompanhando a minha situação pessoal e familiar, já deveriam estar a contar que o trabalho fosse feito por duas pessoas.

Respondendo ao ponto nº 3 da vossa carta, tenho a ideia de que a contratação do novo funcionário já estava prevista, uma vez que eu me encontrava de baixa e se aproximava o período de férias de verão, pelo que a relação entre a contratação deste e o meu trabalho a tempo parcial, não tem qualquer ligação ou fundamento.

Relativamente ao ponto nº 4 da vossa carta, é certo que a outra funcionária do departamento inicia as suas férias a 01 de Agosto mas, como puderam verificar, eu solicito o início do período de trabalho a tempo parcial a 13 de Agosto, uma vez que a outra funcionária regressa dia 16, pelo que não vejo qual é o inconveniente de laborar uma pessoa a tempo parcial por um período de 3 dias, visto que o departamento trabalhou durante bastante tempo com uma só pessoa.

Em relação ao ponto nº 5, e uma vez que durante o usufruto da licença parental complementar trabalhei a tempo parcial, posso afirmar com toda a certeza que, devido ao fluxo de trabalho actual, as minhas funções e tarefas como ... podem ser concluídas num período de meio tempo.

Para terminar, gostaria de dizer que desde que integrei a equipa (...), sempre fiz tudo o que me foi solicitado, muitas vezes em prejuízo da minha saúde e família, pelo que tendo em conta os factos por mim mencionados, não consigo entender toda esta situação e recusa(...). Pelo que entendo e tal como na altura do dito despedimento coletivo, sinto que estou mais uma vez a ser penalizada por ser mãe e por querer usufruir dos direitos que me assistem.

Assim que me senti melhor voltei ao trabalho, e assim pretendo continuar, mas a tempo parcial, uma vez que pretendo poder acompanhar o crescimento do meu filho mais de perto, e dar-lhe todo o apoio que ele necessita, assim sendo, agradeço que reavaliem o meu pedido e se entenderem manter a intenção de recusa, peço que submetam o processo dentro dos cinco dias previstos nos termos da lei à Entidade competente de avaliação do mesmo, para parecer prévio."

- 1.5-** Do processo consta ainda a resposta da entidade empregadora à apreciação da trabalhadora, cujo teor se transcreve infra, embora não possa ser considerado para efeitos de apreciação por não constituir a comunicação da intenção de recusa, único documento legalmente exigido para a entidade empregadora apresentar as suas razões para a intenção de recusa junto do/a trabalhador/a requerente.

Relativamente à sua carta datada de 27 de Julho de 2018 vem a administração (...) apresentar as razões pelo qual mantém o indeferimento ao seu pedido de trabalho a tempo parcial:

- Ausência/acumulação de funções resposta ao 2º ponto

Na ausência da funcionária (...) as funções de ... que eram executadas pela mesma foram divididas entre a sua colega e o responsável do departamento, sendo que a parte de introdução de dados no sistema é efectuada maioritariamente pela sua colega e a parte relativa à organização da facturação e envio da mesma para os clientes é efectuada pelo responsável do departamento. Na ausência de um ou do outro, as tarefas são efectuadas apenas por uma pessoa, acumulado ao trabalho da pessoa em causa, o que torna a situação incomportável, tendo por vezes que recorrer à ajuda de outros colegas.

- *Necessidade para o departamento resposta ao 3º ponto*

Relativamente à intenção de despedimento que menciona, a empresa no decorrer do processo, tendo-se apercebido que a funcionária era indispensável para o funcionamento do departamento em causa, anulou a intenção de despedimento da mesma, tendo-a retirado do despedimento colectivo, o que por si só confirma a necessidade que a empresa tem em manter a funcionária a trabalhar em horário total, caso contrário teria sido mantida no despedimento colectivo.

- *Contratação Indispensável para o departamento resposta ao 4º ponto*

Relativo ao ponto 3 da nossa carta, devido às baixas recorrentes motivadas pela sua doença, desde Junho de 2017, a empresa viu-se obrigada a recrutar, ainda em 2017, uma funcionária para colmatar a sua ausência, funcionária essa que após o término do contrato e mantendo-se a baixa (...) lhe foi dada a possibilidade de renovar o contrato, que foi por ela recusada. Em 2018 foi novamente efectuada nova contratação, igualmente de forma a compensar a sua ausência, contratação essa que foi decidida após nos ter sido dado conhecimento, por carta datada de 29 de Maio, de que a funcionária pretendia ao abrigo do artigo 51 laborar apenas entre as 9h e as 13h. Essa contratação coincidiu com o seu regresso ao trabalho (em tempo parcial) de forma inesperada, uma vez que interrompeu no dia 2 de Julho, um período de baixa que nos tinha sido enviado pela respectiva funcionária e que apenas terminaria no dia 18 de Julho.

Obviamente que a contratação de outro funcionário para a função, ao contrário do que (...) afirma, tem tudo a ver com a sua ausência e o facto de estar a trabalhar a tempo parcial até dia 4 de Agosto.

- *Férias resposta ao ponto 5º*

No seu regresso de férias no dia 1 de Agosto, irá continuar a fazer trabalho temporário ao abrigo do artigo 51º até ao dia 3 de Agosto. A mesma indica que pretenderia a partir de 13 de Agosto fazer horário parcial sendo que a colega regressaria dia 16 de Agosto. Estamos portanto a falar de 5 dias úteis em que o ... teria uma pessoa a trabalhar em horário reduzido, com um feriado pelo meio, em que o trabalho tem que se antecipar agravando o volume do mesmo nos dias anteriores. Sabendo que existem cadernos a fechar quase todos os dias e a grande maioria ao final da tarde, parece um pouco estranho que (...) tenha indicado na sua carta "... pelo que não vejo qual é o inconveniente de laborar uma pessoa a tempo parcial...". Também afirma no mesmo parágrafo "... visto que o departamento trabalhou durante bastante tempo com uma só pessoa.", deve-se salientar o esforço e dedicação que essa colega fez para que nada corresse mal, tendo muitas vezes tido que trabalhar até depois do seu horário de trabalho com a agravante de também essa funcionária ter um filho menor com apenas 4 anos e ser divorciada. Inclusive teve que adiar períodos de férias para que o trabalho pudesse ser concluído sem falhas.

Ainda sobre o ponto nº 5 não se compreende tal afirmação, uma vez que o trabalho de ... não termina às 13h. Todo o departamento comercial onde a ... está integrada, continua a laborar da parte da tarde, tendo por isso sido necessário dar continuidade ao trabalho, continuidade essa que foi assegurada quer pela colega, quer pelo responsável do departamento.

(...) indica na sua carta que sente estar a ser penalizada por ser mãe, ao lhe ser indeferido o seu pedido, tal como teria acontecido quando da data do despedimento colectivo. No entanto a empresa que se viu obrigada a despedir vários funcionários num despedimento colectivo onde a mesma estava incluída, após reanalisar a situação retirou-a desse mesmo

despedimento por considerar que o seu trabalho era importante e necessário. Não vemos portanto de que forma é que a mesma poderá ter sido penalizada neste processo e além disso não conseguimos também entender de que forma é que a empresa pode estar a querer penalizar uma pessoa cuja execução das suas funções lhe é de tal forma importante e necessária, que a mesma se viu obrigada a aumentar os custos contratando mais uma pessoa para a execução da sua função quando esta se encontrava ausente por doença.

É de salientar que a função de ... é executada por duas funcionárias, ambas com um filho menor, e tendo como responsável do departamento um funcionário também com duas filhas menores.

Deste modo reiteramos o nosso indeferimento ao seu pedido de trabalho a tempo parcial, pelo que, nos termos da lei, iremos submeter o assunto para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, e acatará a decisão da mesma.

Até lá, e cumprindo-se a lei, mantém-se os direitos e deveres, sem a mudança do horário de trabalho."

- 1.6-** A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com cópia de atestado da Junta de freguesia da área da sua residência relativo à composição do agregado familiar.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1-** A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e, em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981,

determina no seu artigo 11.º que: - *"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...). Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*

- 2.2-** 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.
- 2.3-** 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".
- 2.4-** 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.

- 2.5- A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da *vida familiar com a vida profissional*.
- 2.6- A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).
- 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 Sociais¹, 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-** O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a *garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*
- 2.10-** 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 vectores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

¹ Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

- 2.11-** 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.º2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “*A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*”.
- 2.12-** Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), 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.*”
- 2.13-** Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.14-** O artigo 55º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê que o/a trabalhador/a, 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 a tempo parcial, entendendo-se que o período normal de trabalho a tempo parcial, salvo acordo em contrário, corresponde a

metade do praticado a tempo completo e poderá ser prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três (3) dias por semana, conforme o pedido do/a trabalhador/a.

2.15- O direito a trabalhar a tempo parcial pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos, em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, e o período poderá ser prorrogado até 2 (dois) anos, até 3 (três) anos, neste caso quando exista um terceiro filho ou mais, e até 4 (quatro) anos nas situações de filho com deficiência ou doença crónica, cessando a prestação de trabalho a tempo parcial no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação.

2.16- O/a trabalhador/a que opte por este regime de trabalho não poderá sofrer qualquer penalização em matéria de avaliação e de progressão na carreira profissional, estando impedido de exercer outra actividade incompatível com a finalidade do exercício daquele direito.

2.17- Quando o/a trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 55.º, designadamente trabalhar a tempo parcial, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido e a justificação da sua pretensão, 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, bem como, indicar que não está esgotado o período máximo de duração e que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra, simultaneamente, em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder parental – cfr. artigo 57.º, n.º 1, do Código do Trabalho (CT).

2.18- Uma vez solicitada autorização de trabalho a tempo parcial, 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.

2.19- 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.

2.20- Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, 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, conforme previsto na alínea c) do n.º 8, do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.21- Nos termos do n.º 3, do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora, apenas, poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.22- No contexto descrito, a trabalhadora solicita trabalhar em regime de trabalho a tempo parcial *“(...) no horário compreendido entre as 09h e as 13h, durante um período de 6 meses, a iniciar no dia 13 de Agosto de 2018”*.

2.23- A trabalhadora exerce funções de ..., presumindo-se na falta de

indicação em contrário, com um período normal de trabalho semanal de 40 horas, atento o disposto no n.º 1 do art. 203.º do Código do Trabalho.

2.24- Vem agora a trabalhadora, ao abrigo do artigo 55.º e 57.º do Código do Trabalho solicitar trabalhar em regime de trabalho a tempo parcial, requerendo a redução do tempo de trabalho para 20 horas semanais.

2.25- Alegou, para o efeito pretendido, que tem um filho de 5 anos, menor de doze anos de idade, que com ela vive em comunhão de mesa e habitação, que termina o gozo da licença parental complementar dia 04 de Agosto, que não se encontra esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial, pretendendo laborar a tempo parcial, durante 6 meses e, que o outro progenitor do menor exerce atividade profissional e não se encontra em situação de trabalho a tempo parcial.

2.26- Quanto à análise dos fundamentos da intenção de recusa importa referir que a necessidade de invocação de exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa ou assentes na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares.

2.27- A entidade empregadora apresenta como motivo para a intenção de recusa, o facto da empresa ter sido obrigada a contratar mais um funcionário para o ..., face às baixas médicas e trabalho em tempo parcial por parte da trabalhadora. Menciona que o novo funcionário ainda está no período de adaptação em contrato de trabalho a

termo certo e a partir de dia 1 de agosto a outra funcionária do departamento de ... de meios, entrará em gozo de férias. Alega que dada a natureza das tarefas de um ..., esta função requer a sua execução em regime de tempo inteiro, permanentemente, por dois elementos na organização.

2.28- As razões apresentadas pela entidade empregadora não consubstanciam razões imperiosas do funcionamento do departamento, não resultando dos factos alegados a demonstração suficiente, objetiva e inequívoca, que o pedido de trabalho a tempo parcial da trabalhadora coloque em causa esse funcionamento.

2.29- Na verdade, a entidade empregadora alega que a função de ... requer a execução em regime de tempo inteiro, permanentemente, por dois elementos na organização. Ora, do teor da intenção de recusa extrai-se que o departamento em causa é composto por 3 funcionários: a trabalhadora requerente que tem laborado em tempo parcial no âmbito da licença parental complementar e pretende usufruir do regime de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares e dois outros funcionários, sendo um deles contratado a termo certo, para substituir a trabalhadora requerente. O departamento possui ainda um outro funcionário, que assume as funções de responsável.

2.30- Como facilmente se conclui do exposto, o departamento tem o número de funcionários necessários para assegurar o regular funcionamento do serviço, tendo a contratação de um novo funcionário ocorrido antes do pedido apresentado pela trabalhadora (embora motivado por razões que se prendem com essa trabalhadora) e podendo este no seu período de adaptação ser auxiliado pelas restantes funcionárias.

2.31- A entidade empregadora também não demonstrou que a trabalhadora não possa ser substituída, situação que se verificaria, por exemplo se a função da trabalhadora fosse uma função específica, para a qual fossem exigíveis habilitações ou características específicas que só a trabalhadora possuísse ou se só pudesse ser desempenhada a determinada hora, o que levaria a um prejuízo incomportável decorrente da ausência da trabalhadora.

2.32- Sem prejuízo do exposto, refira-se que compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante de previsão legal e constitucional.

2.33- Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da "...". relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares
- 3.2. O presente parecer não dispensa o empregador do dever de proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, do dever de facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE AGOSTO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.