

PARECER N.º 470/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial e em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º e do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 3130/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 06.08.2019, por correio registado c/ AR, de ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho a tempo parcial e em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., livreira, a exercer funções na ..., para efeitos de emissão de parecer, 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.

1.2. No seu pedido de horário flexível, datado de 03.07.2019, rececionado pela entidade empregadora em 05.07.2019, a trabalhadora alega o seguinte:

“Assunto: autorização de trabalho a tempo parcial com regime de horário flexível

(...)

Venho por este meio, nos termos do disposto nos artigos 55.º, 56.º e 57.º do Código do trabalho, requerer um regime de trabalho a tempo parcial com horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 12 anos, com início a partir do próximo

dia 7 de agosto e por um período de 12 meses, com o seguinte horário de trabalho:

- Período normal de trabalho semanal de 35 horas, de segunda-feira a sexta-feira;
- Período de presença obrigatória das 12h00 às 13h00 e das 13h30 às 16h00;
- Período de início de trabalho diário entre as 8h30 e as 12h00 e período para o termo do trabalho diário entre as 16h00 e as 19h30;
- Período para intervalo de descanso entre as 13h00 e as 13h30.

Pede deferimento.

Com os melhores cumprimentos,"

- 1.3.** A 18.07.2019 a entidade empregadora remeteu um e-mail à trabalhadora requerente nos seguintes termos:

"Cara ...,

Acusamos, na data de 05 de julho de 2019, a receção do pedido de "autorização de trabalho a tempo parcial com regime de horário flexível que nos foi dirigido. Verificamos, contudo, que o pedido não foi instruído com os elementos a que se referem as alíneas a) a c) do número 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

Assim sendo, e de forma a que a ... possa decidir do mesmo, vimos comunicar-lhe que, em prazo útil, que não deverá exceder cinco dias, deverá, querendo, instruir o pedido formulado com os elementos em falta e referidos nas alíneas a) a c) do número 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

Mais informamos que a resposta a solicitação seguirá igualmente por carta registada com A/R.

Sem outro assunto de memento, subscrevemo-nos.

Com os nossos melhores cumprimentos,

(...)

RH ...”

- 1.4.** Através de requerimento datado de 24.07.2019, rececionado na entidade empregadora em 25.07.2019, a trabalhadora respondeu ao solicitado nos termos que se transcrevem:

“Conforme solicitado envio-vos, em anexo, os elementos a que se refere o número 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, nomeadamente:

- documento do ministério das finanças no qual consta a composição do agregado familiar, comprovando que o menor vive comigo em comunhão de mesa e habitação;
- declaração da entidade empregadora do progenitor do menor, comprovando que tem atividade profissional e não se encontra em situação de trabalho a tempo parcial.

A indicação do prazo previsto e a modalidade de organização do trabalho a tempo parcial já foi referida na carta anterior, bem como o facto que não está esgotado o período máximo de duração no regime de trabalho a tempo parcial.

Com os melhores cumprimentos,”

- 1.5.** Através de requerimento remetido a 25.07.2019, rececionado pela trabalhadora a 05.08,2019, a entidade empregadora comunicou a sua intenção de recusa nos termos que se transcrevem:

“Vimos pelo presente meio e na sequência da receção, em 5 de julho de 2019, do pedido formulado por V. Exa., relativo a "autorização de trabalho a tempo parcial com regime de horário flexível", datado de 3

de julho de 2019 e instruído como elemento a que se refere a alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, no presente dia, informá-la do seguinte:

O pedido que nos foi dirigido refere-se à atribuição de um horário de trabalho a tempo parcial (de 35 horas semanais), com a duração de doze meses e início em 7 de agosto de 2019 (terminando, por conseguinte, em 7 de agosto de 2020). Para além da atribuição do referido horário de trabalho a tempo parcial, é, ainda sua pretensão que o horário de trabalho diário seja definido em regime flexível, de segunda a sexta-feira (deixando de ter folgas em regime rotativo), a iniciar entre as 8h.30m e as 12h.00m e a terminar entre as 16h.00m e as 19h.30m, com intervalo de descanso entre as 13h.00m e as 13h.30m.

Porém, após análise e nos termos e para os efeitos plasmados no número 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, a ..., manifesta a sua intenção de recusar o pedido de atribuição de trabalho a tempo parcial e em regime de horário flexível, nos moldes pretendidos em virtude de:

- a) No caso, não se mostrar verificado o requisito previsto para o exercício do direito de trabalho a tempo parcial, uma vez que não foi por si esgotado o direito de gozo de licença complementar, em qualquer das suas modalidades, e, de acordo com as informações de que dispomos, o seu filho, nascido a 7 de agosto de 2017 (e, portanto, com dois anos de idade), é menor de 6 anos de idade;
- b) Não ter sido obtido acordo prévio com a empresa para a atribuição de horário a tempo parcial de 35 (trinta e cinco) horas semanais.

Em face do exposto, e porquanto ambos os pedidos formulados estão em relação de dependência entre si, a apreciação do pedido de autorização para trabalhar em regime de horário de trabalho flexível sai prejudicada.

(...)

Sem outro assunto de momento, subscrevemo-nos.

Com os nossos melhores cumprimentos,

A Administração”

- 1.6.** Através de e-mail datado de 31.07.2019 (14h.33), dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora informou o seguinte:

“Boa tarde ...,

Conforme falámos, o meu pedido surgiu da ideia de que a dispensa para amamentação tinha um prazo de 2 anos, mas tal não se verifica. Neste sentido não há necessidade de se dar continuidade ao meu pedido.

O artigo a que me refiro é o artigo 47.º do Código do Trabalho - dispensa para amamentação ou aleitação. (...)

Estarei de férias de 1 a 15 de agosto, mas pedes ligar-me para qualquer questão.

(...)

Até breve.”

- 1.7.** Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 23.07.2019, através de correio registado c/ AR, instruído com uma “Informação nos termos e para os efeitos previstos no número 2 do artigo 55.º e 51.º, ambos do Código do Trabalho”, passada pela Administração da Entidade Empregadora da requerente, na qual se refere que “a trabalhadora desta empresa, afeta à ... (...), tem um filho menor de seis anos de idade – nascido a 7 de agosto de 2017 – e que, até ao presente momento, a Trabalhadora não esgotou o direito à licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades (cf. art.º 51 do Código do trabalho)”

- 1.8. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria":

"(...) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)".

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.

- 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 –

1

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

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 vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.
- 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.º 2 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.** Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
- 2.14.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.15.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido 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 – cf. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

- 2.16.** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.
- 2.17.** 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.
- 2.18.** Quando o empregador pretenda recusar a solicitação, 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, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.
- 2.19.** Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.
- 2.20.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que "O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:
- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.21. A intenção do legislador que subjaz à feitura da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.22. É doutrina maioritária desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal apontada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a

natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³

2.23. Assim, entende-se a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observando o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.24. Atenda-se a que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de ser realizado um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, na medida em que naquele tipo de horário, o/a trabalhador/a poderia não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

2.25. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a

2

Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

3

3 Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora, um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.26. Para concretização dos princípios constitucionais supra enunciados, e sob a epígrafe “trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 55.º do Código do Trabalho, que o/a trabalhador/a com filho/a menor de doze anos, ou independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica que com ele/a viva em comunhão de mesa e habitação, têm direito a trabalhar a tempo parcial, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

2.27. Nos termos previstos no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de trabalho a tempo parcial:

Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;

- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;

- Apresentar declaração na qual conste:

a) que o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;

b) que não está esgotado o período máximo de duração do regime de

trabalho a tempo parcial;

c) 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;

d) qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2.28. De referir que nos termos previstos no n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho: *"Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana."*

2.29. Uma vez requerida esta pretensão, o/a empregador/a apenas pode 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, nos termos a que se refere o supra referido artigo 57.º do Código do Trabalho, sendo que, em caso de recusa, é obrigatório 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.

2.30. No respeito pelo previsto na lei a trabalhadora deve apresentar declaração na qual constem todos os requisitos de legitimidade do pedido:

a) que esgotou o direito à licença parental complementar (cf. art.º 51.º, n.º 1 do CT);

b) que o/a menor vive com o/a trabalhador/a em comunhão de

mesa e habitação;

- c) que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
- d) que o outro/a progenitor/a tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido/a ou inibido/a totalmente de exercer o poder paternal;
- e) qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2.31. No caso *sub judicio*, no requerimento apresentado junto da entidade empregadora, a trabalhadora, mãe de criança menor de seis anos de idade – nascida a 07 de agosto de 2017 - solicitou a concessão de horário de trabalho a tempo parcial, com trabalho em regime de horário flexível; constatando-se, no entanto, que até á presente data a mesma não esgotou o direito à licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, cf. previsto no n.º 2 do artigo 55.º, *ex vi* do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

2.32. Tal circunstância resulta quer da fundamentação da intenção de recusa, quer de Informação junta ao processo pela entidade empregadora, não tendo sido contestada pela trabalhadora.

2.33. Ora, dado que ambos os pedidos formulados (trabalho a tempo parcial e horário de trabalho flexível) se encontram em relação de mútua dependência, o não preenchimento dos pressupostos de concessão do primeiro (trabalho a tempo parcial), por não esgotamento do direito à licença parental complementar a que alude o n.º 2 do art.º 55.º do CT, prejudica objetivamente a apreciação do segundo (autorização de trabalho em regime de horário flexível).

- 2.34. Faltou, pois, demonstrar a verificação de uma circunstância tida como essencial para que a trabalhadora pudesse usufruir do direito a trabalhar a tempo parcial, nos termos do n.º 2 do artigo 55.º do CT, razão pela qual o seu pedido não pode ser analisado.
- 2.35. Finalmente, as entidades empregadoras, no âmbito dos seus poderes de direção e com respeito pelos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras, mormente o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, devem regular os horários de trabalho das suas equipas, de modo a atingir a confluência de interesses entre as necessidades de funcionamento da empresa ou serviço e o equilíbrio entre a vida profissional e familiar dos/as Trabalhadores/as ao seu dispor.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, e sem prejuízo de acordo entre as partes:

- 3.1. A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial e em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., dado não se verificarem os pressupostos para a concessão de trabalho a tempo parcial, isto é, dado não se encontrar esgotado o direito à licença parental complementar a que alude o n.º 2 do art.º 55.º do CT, *ex vi* do n.º 1 do art.º 51.º do CT.
- 3.2. Sem embargo do exposto, o/a empregador/a deve 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, deve facilitar à trabalhadora essa mesma

conciliação, nos termos, das disposições conjugadas do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho(CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, 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 14 DE AGOSTO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA.