

PARECER 139/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho a tempo parcial 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 750-TP/2020

I – OBJETO

1.1. Em 13.02.2020 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 de ..., na Unidade de

1.2. No seu pedido de trabalho a tempo parcial, de 20.01.2020, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora requerente solicita o seguinte:

“ (...)Eu, (...) a exercer funções na Unidade de ... (...) com a categoria de ..., venho solicitar a V. Exma. a autorização de Trabalho a Tempo parcial por responsabilidades familiares, ao abrigo dos artigos 55º e 57º do Código do Trabalho aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Devido à comunicação desta informação dever ser com antecedência de 30 dias, será para iniciar a 20 de Fevereiro e por um período previsível de 24 meses, não esgotando o tempo máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial segundo os artigos acima referidos.

Para os devidos e legais efeitos, declaro que a minha filha ... é menor de 12 anos de idade, vive comigo em comunhão de mesa e habitação. declaro ainda que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou de licença parental.

A modalidade pretendida de organização do trabalho é a realização de 27 horas semanais.

(...)”

- 1.3.** A 04.02.2020, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, referindo o que a seguir se transcreve:

“(...

Na sequência do solicitado por V. Exa, e por inexistência de enquadramento legal para o efeito, não se concede no solicitado regime de trabalho.

*Efetivamente, tendo presente o disposto no n.º 4 do artigo 55º do Código do Trabalho (4- A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.) e confrontando com o facto de V. Ex.a ter iniciado o regime de trabalho a tempo parcial por responsabilidades familiares a 8/03/2017 (**inicialmente por 1ano**, conforme por si solicitado), tendo (em janeiro de 2018) solicitado a **prorrogação por mais 23 meses**, esgotou o regime legal quanto à possibilidade de prorrogar o mencionado regime de trabalho.*

Pelo exposto, no próximo dia 8/02/2020 retoma o regime de trabalho a tempo completo.

(...)”

- 1.4.** A trabalhadora apresentou apreciação, em 08/02/2020, cujo teor se transcreve:

“(...

Eu, (...) venho usufruir do meu direito de resposta a V. Exma., relativo ao indeferimento do meu pedido anterior.

Compreendendo o vosso entendimento do enquadramento legal para a recusa, venho expor os seguintes factos:

- *Gozo de licença Parental Complementar na modalidade de Trabalho a Tempo parcial durante **12 meses**, com um período normal de trabalho igual a metade do*

tempo completo, ao abrigo do artigo 51º do Código do Trabalho aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro.

- o Esta modalidade de licença é sustentada pelo artigo 51º e foi gozada no seguimento do nascimento da minha filha ..., requerida a 08/03/2017.*
- Esta licença apenas exige que se goze com filho de idade inferior a 6 anos, como ocorreu, não prejudicando os demais direitos relativos ao gozo de outros artigos do Código de Trabalho.*
- Não solicitei a prorrogação desta situação, pois tal não é possível segundo a lei, tendo gozado o limite máximo desta licença.*
- O gozo subsequente de 23 meses (solicitados a 25 Janeiro de 2018, com a antecedência de 30 dias, para iniciar a 8 de Março de 2018) que estão referidos por vós como "prorrogação", referem-se ao direito estipulado pela mesma lei da parentalidade, mas ao abrigo dos artigos 55º e 57º do Código do Trabalho aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro (que a Lei nº 90/2019 veio complementar, mas que não altera o conteúdo dos artigos citados), que visam usufruir de Trabalho a Tempo parcial por responsabilidades familiares.*
- o O artigo 55, no ponto 2 destaca "o direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades." tal como foi requerido.*
- o Este pedido foi endereçado e gozado ao abrigo da existência da minha filha, menor de 12 anos, ...*
- o É em Janeiro de 2020 que endereço o pedido de prorrogação (ao abrigo do artigo 55º), pela existência da menor ...- menor 6 anos de idade, que vive comigo em comunhão de mesa e habitação, declarando ainda que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou de licença parental complementar.*

Enquadrando, agora, sobre o entendimento e interpretação do regime jurídico, focando sobretudo o disposto no ponto 4 do artigo 55º "A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.

- Não está explícito na lei qual o período inicial de tempo de trabalho a tempo parcial, só explicitando a prorrogação até dois anos como limite máximo. Compreende-se, com a vossa resposta ao pedido, que há um relacionamento*

entre o artigo 51º e 55º, no entanto, suscitam-se algumas questões de ordem prática:

- o A não discriminação da situação total, na formulação dos artigos referidos, sem particularizar se é por filho ou independente do número de filhos;
- o A formulação do legislador pode, por isso, ter uma interpretação ambígua, como se verifica:
- Realça-se que cada gravidez e subsequente nascimento têm o seu período específico de licença parental (nas diversas modalidades previstas na lei) e que esta não se esgota por já se ter usufruído no filho anterior. Neste sentido, a interpretação da requerente foi que seriam possíveis a prorrogação de 2 anos por cada filha, numa óptica de verdadeira conciliação da vida familiar com a atividade profissional, sendo que este é um direito de carácter funcional, que o trabalhador exerce no interesse de terceiros, os seus descendentes.
- Entenda-se, que a última alteração ao Código de Trabalho, Lei nº 90/2019, veio particularizar o artigo 53º e identificar os limites máximos e condições a usufruir, auxiliando uma maior clareza na compreensão do fixado pelo artigo. Não sendo um caso que se aplique, utiliza-se neste contexto apenas como exemplo pela facilidade de entendimento e interpretação que a revisão da lei aplicou.

Pelo exposto na presente apreciação, solicito o envio por vós para a Comissão para a igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), para emissão de parecer sobre a recusa.

- 1.5.** O processo encontra-se instruído com cópia da declaração sob compromisso de honra.

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 dispondo 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, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.
- 2.6-** A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).
- 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 artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa 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.”
- 2.9-** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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.”
- 2.10-** Com a norma relativa ao trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional - o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).
- 2.11-** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 55.º do Código do Trabalho, 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 direito do trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, ou independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica, a trabalhar a tempo parcial, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

2.12- O artigo 55º do Código do Trabalho, sobre o trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, refere o seguinte:

“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 a tempo parcial.

2 – O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

3 – 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.

4 – A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.

5 – Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6 – A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.

7 – Constitui contra ordenação grave a violação do disposto neste artigo”.

2.13- Nos termos do n.º 3 do citado 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”.

2.14- Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57º do CT que, “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial 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 da 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 de 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”.

2.15- Admite, no entanto, o legislador, que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57º n.º 2 do CT).

2.16- Recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos trabalhadores, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, e que “os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade”, estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.

- 2.17-** Neste contexto a trabalhadora solicita trabalhar em regime de trabalho a tempo parcial e que a *“modalidade pretendida de organização do trabalho é a realização de 27 horas semanais”*, durante o período de 24 meses, não esgotando o tempo máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial. A trabalhadora menciona a filha ... e declara que a mesma vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente.
- 2.18-** Indica igualmente que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou de licença parental.
- 2.19-** Em sede de apreciação vem esclarecer que gozou a licença parental complementar ao abrigo do artigo 51º do CT, na modalidade de trabalho a tempo parcial por 12 meses, em 08/03/2017, pelo nascimento da filha
- 2.20-** A trabalhadora exerce funções de ..., com um período normal de trabalho semanal de 35 horas.
- 2.21-** 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 27 horas semanais, por ser mãe de uma criança menor de 12 anos.
- 2.22-** Verifica-se que apenas pretende uma redução de tempo de trabalho de 8 horas no horário semanal, ou seja, menos de metade do praticado a tempo completo.
- 2.23-** Da análise do processo constata-se que a trabalhadora não obteve acordo prévio da entidade empregadora sobre a possibilidade de praticar horário reduzido superior a metade do tempo completo, conforme determina o n.º 3 do artigo 55.º do CT, *“salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo (...)”*, pelo que este requisito não se encontra preenchido.

2.24- A requerente não indicou igualmente, qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial, isto é, qual o período diário em que pretende prestar o trabalho - se durante o período da manhã ou da tarde ou durante 3 dias, tendo apenas referido que o pretendia realizar durante 27 horas semanais, pelo que também este requisito não se encontra preenchido.

2.25- Desta forma, o pedido da trabalhadora não se encontra legalmente enquadrado nos termos previstos no nº 3 do artigo 55º, bem como a alínea c) do nº 1 do artigo 57º do CT.

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 requerente ter esgotado o regime legal quanto à possibilidade de prorrogar o mencionado regime de trabalho e menciona que a mesma iniciou o regime de trabalho a tempo parcial por responsabilidades familiares a 8/03/2017 (inicialmente por 1ano), tendo (em janeiro de 2018) solicitado a prorrogação por mais 23 meses, o que ao abrigo do nº 4 do artigo 55º do CT, perfaz a totalidade da duração do trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares.

2.28- Na apreciação, a requerente veio clarificar que o período de trabalho a tempo parcial por doze meses e com início em 08/03/2017, dizia respeito a licença parental complementar, nos termos do artigo 51º do CT, no seguimento do

nascimento da filha mais nova e que o período subsequente de 23 meses de trabalho a tempo parcial, constituiu um primeiro pedido de trabalho a tempo parcial ao abrigo do artigo 55º do CT, pelo nascimento da filha mais velha e menor de 12 anos.

2.29- O presente pedido objeto de parecer constitui um primeiro pedido de trabalho a tempo parcial, agora pelo nascimento da filha mais nova.

2.30- É de sublinhar que tais alegações são do conhecimento da entidade empregadora, que nada fez para demonstrar a sua inveracidade, porquanto nada foi junto ao pedido de parecer que contrarie estas afirmações, designadamente, cópia da comunicação do início e termo do gozo da licença parental complementar da requerente, cópia do ou dos pedidos de trabalho a tempo parcial da requerente ou outros que considerasse pertinentes.

2.31- Independente das razões que determinam a falta de requisitos do pedido, surgem alguns aspectos, que importa elucidar face à sua relevância para a correcta interpretação do pedido e subsequente decisão. São eles, a certeza de que a licença parental complementar e o trabalho a tempo parcial de trabalhador/a com responsabilidades familiares constituem direitos através dos quais a protecção da parentalidade se concretiza, conforme o disposto no artigo 35º do CT, o que se traduz em regimes jurídicos distintos, com finalidades, procedimentos e prazos diferenciados.

2.32- E, a convicção de que o direito dos/as trabalhadores/as ao trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, à semelhança do que sucede com a licença parental complementar, pelos respetivos períodos de duração é por cada filho, pois, cada um/a que nasce é titular dos mesmos direitos dos outros que já nasceram e ao direito dos/as trabalhadores/as de prestar trabalho a tempo parcial, corresponde o direito de cada filho à assistência e protecção que aquele direito lhe proporciona. No dizer de Liberal Fernandes in “O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho, trata-

se de um direito de caráter funcional, na medida em que o seu titular – o trabalhador – deve exercê-lo no interesse de terceiros, os seus descendentes.

2.33- Assim, a licença parental complementar encontra-se prevista no artigo 51º do CT e pode ser gozada na modalidade de trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo, para assistência a filho com idade não superior a 6 anos, ao passo que o trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares encontra previsão no artigo 55º do CT, que no seu nº 4, no que se refere à duração do trabalho a tempo parcial, estabelece que “A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.”

2.34- Conclui-se assim, que ao/a trabalhador/a é permitido, nos termos da lei, realizar mais do que um pedido de trabalho a tempo parcial, desde que o prazo de duração máxima do gozo desse direito não exceda os prazos previstos no n.º4 do mencionado artigo 55.º, sendo evidente que o único prazo indicado é de 2 anos, devendo entender-se que este é o prazo aplicável quer ao pedido inicial, quer à prorrogação.

2.35- Este entendimento resulta de uma interpretação atualista-teleológica da norma que na sua criação previa de forma expressa um período inicial de trabalho a tempo parcial e a prorrogação do mesmo, sendo o limite temporal dos dois períodos idêntico, ou seja, 2 anos. Na unificação do Código do Trabalho, não se encontra previsto de forma expressa o período inicial, mas ao ter mantido o termo prorrogação, o legislador indica por um lado, a intenção de permitir a realização de mais do que um pedido de trabalho a tempo parcial, até porque apenas se pode prorrogar o que já existe e, por outro lado, não se concebe que a evolução da protecção da parentalidade caminhe no sentido de restringir os direitos que concretizam essa protecção.

- 2.36-** Face ao exposto, a requerente poderá gozar licença parental complementar na modalidade de trabalho a tempo parcial durante 12 meses, por cada filha, com idade não superior a 6 anos e requerer autorização para prestar trabalho a tempo parcial, até a filha perfazer 12 anos, durante os respectivos períodos previstos no n.º 4 do artigo 55.º do CT, por cada filha, não se mostrando esgotado o período de duração máxima do trabalho a tempo parcial, pela filha mais nova.
- 2.37-** Todavia, cumpre referir, face ao teor do ponto 2.25 do presente parecer, que a trabalhadora se, se assim o entender, poderá apresentar novo pedido de trabalho em regime de tempo parcial nos termos e para os efeitos previstos nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 2.38-** 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.
- 2.39-** 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 favorável à intenção de recusa da entidade empregadora "...", 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 04 DE MARÇO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.