

PARECER N.º 237/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 1750-TP/2020

I – OBJETO

1.1. Em 02.04.2020 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 ..., no ...

1.2. No seu pedido de trabalho a tempo parcial, de 13.03.2020, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora requerente solicita o seguinte:

“ (...)

Em conformidade com possibilidade legal, atendendo ao disposto no art.º 55º do CT, venho, por este meio solicitar a prestação de trabalho em regime de tempo parcial, porquanto:

É certo que o nosso ordenamento jurídico consolida, claramente, “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes ” como melhor resulta do texto constitucional ao definir 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 na vida cívica do país. ”

Por forma a proteger tal direito, define a lei fundamental que “todos os trabalhadores... tem direito... à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma

a facultar a realização pessoal e a permiti a conciliação da atividade profissional com a vida familiar"

Surge, assim, para concretização destes princípios constitucionais, no ordenamento laboral, a figura da possibilidade de prestar trabalho em horário parcial, por forma a conciliar responsabilidades familiares e profissionais.

Assim se pretende instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo ao trabalhador com filho menor de 12 anos, a possibilidade de solicitar ao empregador a prestação de trabalho em regime de horário parcial.

Conforme melhor se constata nos documentos que se juntam e aqui se dão por reproduzidos, tenho 3 filhos menores, tendo a mais nova idade inferior a 12 anos, sendo que em momento algum usufruiu da possibilidade de trabalhar a tempo parcial.

Ao longo dos últimos anos, sempre cumpri a atividade profissional em horário flexível, respeitando integralmente a carga horária semanal, sem qualquer constrangimento do serviço ou, sequer, prejuízo de qualquer doente.

Sucede porem que, nesta data o meu marido encontra-se, conforme resulta do documento agora junto, a desenvolver a sua atividade profissional em ..., sendo que não tem possibilidade de acompanhar presencialmente a vida dos nossos 3 filhos menores pelo que, em consequência, terei de ser eu a assegurar e garantir a gestão diária do agregado familiar que, necessita, ainda, de permanente acompanhamento.

Pelo expandido, se informa e requer, nos termos do disposto no art.º 57º do CT o seguinte:

- 1) Pretende-se o tempo parcial, a realizar 17.5 horas semanais, que se distribuiriam em 3 dias por semana (ou seja metade do horário definido no seu horário de trabalho e distribuído por 3 dias, tal como definido pelo artigo e, nomeadamente, no disposto no n.º 3), e permitir assim o atendimento dos meus utentes, dentro das horas disponibilizadas.*

- 2) *Solicito que esta modalidade tivesse início em 01 Maio 2020, pelo período de um ano.*
- 3) *Nunca, a qualquer título usufruiu da possibilidade de prestar trabalho em tempo parcial, pelo que não se encontra, tal benefício, a qualquer título, esgotado.*
- 4) *Pelo supra expandido, o meu marido encontra-se ausente do país, não usufruindo de qualquer benefício a título de assistência a família.*
- 5) *Desde já informo que não exerço qualquer outra atividade profissional.*

Por todo o expandido, sendo certo que o pedido formulado se enquadra, plenamente, nas possibilidades legais, se requer, para todos os devidos efeitos, a possibilidade de prestação de trabalho em horário parcial, com efeito no próximo dia 01 Maio 2020.

(...)"

- 1.3.** A 31.03.2020 a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa e, embora se desconheça qual o teor exato da intenção de recusa, a sua falta não prejudica a apreciação do processo, visto que foi remetido à CITE a cópia das Informações e Despachos do CA, que se reproduzem infra:

Da Informação da ... pelo Serviço cujo teor se reproduz:

"(...)

Tendo em conta o momento vivenciado mundialmente pela Pandemia SARS- COV-2 e de acordo como Plano de Contingência Assistencial do ... devo referir que:

O ponto 7 refere que "As medidas necessárias, a sua calendarização bem como a reorganização dos serviços será ajustada aos diferentes cenários, numa perspetiva evolutiva a fim de assegurar a prestação de cuidados de saúde adequados.

Por estas razões para o pedido de Prestação de Trabalho a Tempo Parcial da Senhora ... (...) foi dado um parecer de não aceitação do mesmo. A leitura do seu pedido foi muito atenta e ponderou todos os aspetos da sua situação familiar relatados bem como com os seus Direitos enquanto colaboradora do ..., tendo em consideração os documentos legais e Constituição da República Portuguesa nos artigos 7 e 64. Contudo, e não havendo lugar a possibilidade de contratação para a sua substituição,

ou de contratação de mais ..., se o pedido for deferido podemos comprometer a atividade do serviço e as Recomendações Nacionais. Caso haja decisão superior de aceitação do pedido sem lugar a substituição algumas atividades do serviço poderão ser interrompidas, sendo essa decisão tomada em função das prioridades dos utentes.

Sem outro assunto pelo momento

(...)"

Da Informação nº 203, de 31/3/2020, dos Recursos Humanos para o CA, extrai-se o seguinte:

"(...)

Considerando o pedido formulado pela ... (...), em que a mesma solicita o regime de horário a tempo parcial nos termos do artigo 55º da Lei n.2 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho), verifica-se que:

- O requerimento apresentado pela trabalhadora encontra-se formulado de acordo com os requisitos exigidos pela legislação mencionada;*
- O superior hierárquico da colaboradora emitiu parecer desfavorável à atribuição do pedido de horário a tempo parcial, com base nos fundamentos apresentados, em anexo.*

Face ao exposto e com base nos fundamentos invocados, propõe-se que seja autorizada a proposta de indeferimento da atribuição do regime de horário a tempo parcial solicitado.

(...)"

Do despacho do CA, cujo teor se reproduz:

"Concorda-se com o teor da Informação para Despacho nº 203, de 31-03-2020, em anexo, pelo que se indefere o pedido nos termos e com os fundamentos aí expressos."

1.4. A trabalhadora apresentou apreciação, em 31/03/2020, cujo teor se transcreve:

"(...)

Em conformidade com possibilidade legal, atendendo ao teor do V. despacho recebido em 31 Março 2020 , venho, por este meio exercer o meu direito de audição, pois, o nosso ordenamento jurídico, consolida, claramente, que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”

(...)

Dos elementos carreados ao processo individual resulta, que o pedido formulado obedeceu aos requisitos legais, para tanto exigidos, constatando-se que, ao longo dos últimos anos, sempre cumpri a atividade profissional em horário flexível, respeitando qualquer constrangimento do serviço ou de qualquer doente, em detrimento da carga horária semanal.

Nunca usufruí de Horário em tempo parcial.

Os constrangimentos atuais dos serviços, prendem-se com a atual situação mundial de Pandemia SARS Cov-2 e com os diversos Planos de contingência das instituições, incluindo o ... ,algo que nos transcende de uma forma inimaginável, e à qual não sou indiferente enquanto Pessoa e ... Obstante essa situação, pessoalmente atravesso uma fase difícil, sendo que desde Dezembro venho a pedir a possibilidade de realizar Horário Parcial, permitindo uma melhor conciliação da vida familiar com a profissional, necessidade anterior à Pandemia e cujas recusas só tem vindo a esgotar-me física e emocionalmente.

As condições para a realização do pedido (desde Dezembro) mantém-se e apenas se agravam com a atual situação do País, dado que o meu marido encontra-se, conforme resulta do documento junto ao pedido formulado, a desenvolver a sua atividade profissional em território estrangeiro, sendo que não tem possibilidade de acompanhar presencialmente a vida dos nossos 3 filhos menores pelo que, em consequência, terei de ser eu a assegurar e garantir a gestão diária do agregado familiar que, necessita, ainda, de permanente acompanhamento. Mais, face ao atual Estado de emergência, o meu marido encontra-se interdito de viajar até Portugal.

Não tenho qualquer outro suporte familiar.

A tudo acresce a circunstância de que tenho, ainda, a meu cargo, um familiar ... e, que necessita de cuidados imprescindíveis , cuidados esses que desde há 5 anos são por mim assegurados.

Por todo o expandido, sendo certo que o pedido formulado se enquadra, plenamente, nas possibilidades legais, se reitera, para todos os devidos efeitos, a possibilidade de prestação de trabalho em horário parcial, com efeito no próximo dia 01 Maio de 2020, pelo prazo de um ano .

(...)"

- 1.5. O processo encontra-se instruído com cópia do Atestado da Junta de Freguesia da área de residência da requerente, com a composição do seu agregado familiar; cópia do Assento de Nascimento da filha menor de 10 anos de idade e cópia do Contrato de Trabalho do progenitor dos menores.

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 *“a realizar 17.5 horas semanais, que se distribuiriam em 3 dias por semana”* e pretende que o horário tenha a duração de 1 ano, com início em 1 de maio de 2020.

2.18- Pelo exposto, verifica-se que no pedido efetuado a trabalhadora apresenta horário que corresponde a metade do praticado no tempo completo e pretende prestar trabalho em 3 dias por semana, preenchendo assim, o disposto no nº 3 do artigo 55º do CT.

2.19- A trabalhadora no pedido apresentou atestado da junta de freguesia, do qual consta que vive com os 3 filhos menores, de 17, 15 e 10 anos de idade, em comunhão de mesa e habitação; junta cópia do contrato de trabalho do progenitor dos menores, de cujo teor se retira que trabalha em horário completo, bem como o assento de nascimento da filha menor de 12 anos, com 10 aos de idade, o que demonstra a inaplicabilidade do requisito do nº 2 do artigo 55º do CT, a este pedido.

2.20- Declarou ainda que nunca, a qualquer título usufruiu do direito de *“prestar trabalho em tempo parcial, pelo que não se encontra, tal benefício, a qualquer título, esgotado”*, pelo que o requisito da sub-alínea ii) do nº 1 do artigo 57º do CT, se encontra cumprida.

2.21- 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.

2.22- A entidade empregadora apresenta como motivo para a intenção de recusa, o momento vivenciado mundialmente pela Pandemia SARS- COV-2 e remete para Plano de Contingência Assistencial do estabelecimento ..., mencionando que o ponto 7 do Plano refere que: *“As medidas necessárias, a sua calendarização bem como a reorganização dos serviços será ajustada aos diferentes cenários, numa perspetiva evolutiva a fim de assegurar a prestação de cuidados de saúde adequados”*, o que justifica a não aceitação do pedido da trabalhador.

E conclui que, não havendo lugar à possibilidade de contratação para a substituição da trabalhadora requerente, ou de contratação de mais ..., a atribuição do trabalho a tempo parcial pode comprometer a atividade do serviço e as Recomendações Nacionais.

2.23- Efetivamente, o surgimento de uma Pandemia como a SARS- COV-2 e que atingiu Portugal, pode em abstrato, consubstanciar exigências imperiosas do funcionamento do serviço, tanto mais que estamos perante um pedido de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, apresentado por uma trabalhadora do ... e que exerce funções no serviço ...

2.24- Todavia, estas razões de *per se* não se afiguram suficientes para fundamentar a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço,

2.25- Em nosso entender, não resultam dos factos alegados a demonstração suficiente, objetiva e inequívoca, que o pedido de trabalho a tempo parcial da trabalhadora coloque em causa o funcionamento do serviço onde desempenha funções. O empregador limita-se a alegar a existência da pandemia SARS- COV-2 e o disposto no Plano de Contingência Assistencial do ..., não identificando as medidas concretas do plano de contingência assistencial aplicáveis de forma direta ou conexa, ao serviço da requerente e não indicando, em que medida, a atribuição do horário à trabalhadora tem reflexos na organização do serviço, de maneira a clarificar através de demonstração objetiva, que a concessão do horário requerido implicaria a impossibilidade de garantir o funcionamento do serviço e o número mínimo necessário de ... nos restantes dias e turnos daquele serviço.

2.26- Aliás, invocar na intenção de recusa o Plano de Contingência Assistencial e no âmbito deste Plano referir apenas que "*As medidas necessárias, a sua calendarização bem como a reorganização dos serviços será ajustada aos diferentes cenários, numa perspetiva evolutiva a fim de assegurar a prestação de cuidados de saúde adequados*", não traduz nada de concreto quanto à efetiva necessidade de tomada de medidas de combate ao Covid-19, no serviço da requerente, nem esclarece se houve necessidade de reorganização do serviço da requerente e em que moldes, o que nos remete para a não demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

- 2.27-** O mesmo se diga da alegação do empregador que estabelece o nexo de causalidade entre a impossibilidade de contratação para a substituição da trabalhadora requerente, ou de contratação de mais ... e a atribuição do trabalho a tempo parcial que pode comprometer a atividade do serviço e as Recomendações Nacionais. Mais uma vez, se verifica a não concretização do alegado e não demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço.
- 2.28-** Por outro lado, a entidade empregadora não concretiza quantos/as trabalhadores/as exercem funções no mesmo serviço que a trabalhadora; quantos/as exercem as mesmas funções; quantos/as são necessários/as por turno; qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, não indica se o número de trabalhadores no serviço foi reforçado, por força do plano de contingência e qual o número desse reforço; não refere se, existiu aumento do número de utentes no serviço da requerente, com o surgimento da pandemia.
- 2.29-** Outrossim, não concretiza quais os horários que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis para a aplicação do horário pretendido pela trabalhadora requerente, face ao período normal de trabalho diário e aos tempos de trabalho praticados, pelo que apenas nos resta concluir pela não demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço.
- 2.30-** Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.31- 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.

2.32- 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 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 MAIORIA DOS MEMBROS QUE COMPÕEM A CITE, NA DATA DE 29 DE ABRIL DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL E CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL