PARECER N.º 311/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, nos termos do n.º 5 do artigo 57º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
Processo n.º 2873-TP/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 16.06.2020, do **...**, pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora **...**, ..., a desempenhar funções no Serviço ...

1.2. Em 02.06.2020 a entidade empregadora recebeu o pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, nos termos que se transcrevem:

> *"(...)* ***Assunto:*** *Pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, nos termos do artigo 55.º do Código do Trabalho, aprovado pela lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro.*
>
> *Eu, ..., ... no Serviço ..., com o número mecanográfico (...), venho, pelo presente, requerer a V. Exa., autorização para usufruir de trabalho a tempo parcial nos termos do artigo 55º do Código do trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro pelos seguintes "motivos":*
>
> *- Por ser trabalhadora com três (3) filhos menores de doze (12) anos, ... com dez (10) anos de idade, ... com oito (8) anos de idade e ... com dois (2) anos de idade que vivem em comunhão de mesa e habitação conforme os termos do nº1 do artigo 55º do Código do trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro. (anexo)*

- Ter gozado da licença parental complementar (artigo 51º do código do trabalho) nos termos do nº 2 do artigo 55º do Código do trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro. (anexo)

- O horário requerido é terça (3ª) e quarta (4ª) feira das nove (9:00) horas às quinze (15:00) horas e quinta (5.ª) feira das nove (9:00) horas às quatorze horas e trinta minutos (14:30) o que perfaz um total de dezassete horas e trinta minutos (17:30) correspondente a metade do tempo total de trabalho praticado atualmente de trinta e cinco (35) horas semanais conforme os termos do nº 3 do artigo 55º do Código do trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro.

- O tempo requerido será de três (3) anos por ter três (3) filhos, conforme os termos do nº 4 do artigo 55º do Código do trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro.

-Não me encontro a exercer outra a atividade conforme nos termos do nº 5 do artigo 55º do Código do trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro.

- Reforço que este pedido de trabalho a tempo parcial é solicitado para acompanhamento dos meus três (3) filhos menores de doze (12) anos, pelos seguintes motivos:

- Atividade profissional do meu marido, que trabalha por conta própria, não possuindo um horário fixo de trabalho e que por vezes tem ausências (profissionais) do domicílio de vários dias não programadas antecipadamente;

-Ausência de apoio e retaguarda familiar;

-Horário escolar dos menores.

Anexo: o mencionado.

Atenciosamente, peço e aguardo deferimento (...)".

1.3. Em 04.06.2020, a responsável pelo ... pronunciou-se nos seguintes termos:

A ... é assegurada por 38 ... distribuídos por várias valências: ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ... e ..., ..., ..., ... e ...

Estas valências incluem 3 ..., 4 ... destinadas a doentes ..., ... no âmbito da ... e ..., uma sala de exames ... realizados por ..., uma sala de ...no âmbito do controle da ... e a ... com 5 postos ...

A equipa de ... que assegura a ... tem neste momento 6 ... aos quais foi atribuída flexibilidade de horário, 2 ... com horário parcial, 2 ...com atestado de longa duração, 1 ... aposentado a 1 de junho não substituído, um ... que será aposentado no final deste mês e ainda um ... com pedido de aposentação recente.

A ... funciona das 8 às 20 horas para algumas especialidades, mas, a necessidade da otimização dos espaços disponíveis para cumprimento dos ..., vai implicar estender o horário de funcionamento a todas as especialidades.

A ... que agora faz o pedido de horário parcial tem horário de amamentação e integra a equipa da ..., ... e ... Foi sempre colaboradora com as necessidades do serviço, prescindindo da entrada às 9h sempre que necessário e foi mobilizada no período de Contingência para o ..., local de onde proveio, para permitir a cedência de uma colega desta área para os ...

Porém, e dadas as condicionantes do serviço atrás descritas, o pedido de horário parcial vai sobrecarregar as restantes colegas que terão de fazer mais do que as 35 horas semanais, ficando ainda comprometido todo o planeamento de férias e substituição de absentismo que venha a acontecer.

Perante o exposto, sugere-se a sua substituição no caso de lhe ser atribuído o pretendido e, na impossibilidade do mesmo, a mudança de valência dentro da ... onde a colega possa efetuar as 35 horas semanais concentradas nos dias de semana em que se propõe trabalhar. (...)".

1.4. Em 05.06.2020, a ... emitiu a seguinte informação:

"Assunto: Pedido de meia jornada - Sr.ª ... (...), profissional do ...

No serviço de ... já existem cinco horários flexíveis atribuídos o que condiciona efectivamente a elaboração dos horários e a prestação de cuidados em horários que atingem as 20h. Ao atribuir o horário pretendido não se consegue que em vários dias do mês de Julho e seguintes, profissionais de saúde (...) realizem os turnos de manhãs e tardes, ficando portanto, turnos a descoberto sem que se consiga outros elementos para colmatar as falhas.

Encontramo-nos numa fase dramática ao nível dos cuidados de saúde, com a atual pandemia nacional com a Covid-19, onde o (...) teve de mobilizar e gerir de forma muito justa e eficiente, os seus recursos humanos. Infelizmente tivemos cerca de 200 profissionais infetados, situação que causou uma sobrecarga laboral a outros tantos profissionais. Várias dificuldades estão presentes numa gestão muito racional e presente neste ..., ao nível de profissionais de ... Com todas estas dificuldades, tenta-se cumprir os rácios mínimos de profissionais que cumprem os requisitos mínimos na prestação de cuidados seguros para o doente que permanecem neste serviço sensivelmente 12 horas por dia, contudo esta atribuição, não nos parece viável e justa para com os restantes colegas, tal como é explanado pela respetiva ... Realça-se que este serviço presta cuidados ... e essenciais, a equipa de ... é constituída também por ... pelo que não são substituíveis por outros ou quaisquer ... Não é possível efetuar a contratação de mais ... para este serviço de forma a proporcionar esta solicitação a esta profissional.

De forma a respeitarmos a conciliação familiar de todos os trabalhadores deste serviço, de forma a respeitar os requisitos mínimos de cumprimento legal na elaboração de horário onde temos de atribuir o descanso mínimo exigível e obrigatório por lei nos trabalhadores que nesses dias estão ausentes, pois trabalharam os dias consecutivos máximos pela legislação laboral e de forma a não causar desgaste nos restantes trabalhadores, não violando a lei nos direitos mínimos laborais de horário para todos os funcionários, não autorizo o solicitado.

Não pode existir turnos a descoberto nem sobrecarga nos restantes profissionais que também merecem o cumprimento da atribuição dos seus descansos laborais exigíveis por lei.

De forma a que não haja discriminação pela idade e pela oportunidade, proponho que a ... em causa, articule-se planeadamente com a respetiva ... de forma a solicitar alguma necessidade especial de horário mensalmente e sempre que possível, numa perspetiva de conciliação familiar da profissional e dos restantes profissionais que possuem iguais necessidades, usufrua na medida do possível, em sistema de rotatividade para com os restantes colegas e de forma a promover um equilíbrio entre todos, democratizando os direitos, não desgastando os restantes profissionais, não violando a lei laboral do cumprimento mínimo na elaboração de horários e de forma a promover o menor impacto na prestação de cuidados de saúde aos doentes deste serviço em particular. Em respeito ao parecer da respetiva ... à qual a profissional está afeta, solicito em reunião de CA, o indeferimento. (...)".

1.5. Em 16.06.2020 a trabalhadora foi notificada da decisão do Conselho de Administração de 12.06.2020 de indeferimento do pedido apresentado, com fundamento nas informações propostas.

1.6. A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

***Assunto:* Contestação ao Indeferimento de pedido de trabalho a tempo parcial**

Eu, (...), ..., com o número mecanográfico (...), venho, pelo presente, contestar o indeferimento ao pedido de autorização para usufruir de trabalho a tempo parcial. Reforço que este pedido de trabalho a tempo parcial é solicitado para acompanhamento dos meus três (3) filhos menores de doze (12) anos, ... com dez (l0) anos de idade, ... com oito (8) anos de idade e ... com dois (2) anos de idade pelos seguintes motivos:

- Actividade profissional do meu marido, que trabalha por conta própria, não possuindo um horário fixo de trabalho e que por vezes tem ausências (profissionais) do domicílio de vários dias não programadas antecipadamente;

-Ausência de apoio e retaguarda familiar;

- Horário escolar dos menores.

Actualmente, encontro-me alocada à ... (..., ... e ...) da ... onde o horário de funcionamento da mesma é das oito horas (8:00) às dezasseis horas (16:00) de segunda a quarta-feira, das oito horas (8:00) às quinze horas (15:00) à quinta-feira e das oito horas (8:00) às catorze horas (14:00) à sexta-feira. Na sala realizam-se tratamentos de pequena e média duração, o máximo de tempo de permanência dos doentes na sala será de uma hora (I :00). Estão alocadas a esta sala quatro (4) ..., todas a usufruir de flexibilidade de horário. Assim sendo, não existe a realização de turnos de manhã e tarde, os doentes não permanecem na sala doze horas (12:00) seguidas por dia e não é necessário a substituição de ... como descrito no indeferimento.

Devido à situação actual do nosso país (covid 19), e tal como aconteceu durante o tempo de contingência em que fui mobilizada para outro serviço assim como prescindi da entrada às 9h sempre que o serviço necessitou, encontro-me disponível para fazer ajustes no horário de entrada e saída, assim como, nos dias de trabalho, caso o serviço necessite e eu tenha disponibilidade.
Por outro lado, também me encontro disponível a usufruir do respectivo horário, apenas a partir do mês de outubro, após o período de férias, de modo a não haver constrangimento no plano de férias já aprovado.

Após o exposto peço a apreciação do indeferimento pela comissão para a igualdade no trabalho e no emprego (CITE).

Atenciosamente, peço e aguardo deferimento (...)".

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, 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 (...)".

2.2. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:
"1. Os pais e mães têm direito à proteção da Sociedade *e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*
2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."

2.3. O disposto na alínea b) do n.º 1do 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."*

2.4. 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.

2.5. 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".

2.6. 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.

2.7. 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).

2.8. 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" recomenda 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".

2.9. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais[1], proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I –

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

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.

2.10. No âmbito da legislação nacional, tanto a já referida Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho (CT), preconizam 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. alínea b) do artigo 59.º da CRP e o 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.

2.10. 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.

2.10.1. 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.

2.10.2. 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*.".

2.10.3. E, de acordo com o n.º 4 do referido artigo 55.º "*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.*"

2.10.4. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador 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 dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

2.10.5. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

2.10.6. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados

através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.[2]

2.11. 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;
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.

2.12. No requerimento apresentado junto da entidade empregadora, a trabalhadora solicitou a concessão de horário de trabalho a tempo parcial pelo período de 3 anos, indicando que lhe seja estabelecido o horário das 9h às 15h à terça e quarta-feira e das 9h às 14h30 à quinta-feira, para prestar assistência aos seus três filhos menores de 12 anos que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação.

2.13. Da análise do requerimento apresentado pela trabalhadora, constata-se que o mesmo preenche com todos os requisitos legais necessários.

2.14. Assim, no que concerne à intenção de recusa, é, pois, de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta 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 com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização

[2] Vide, artigo 57º, n.º 7 do Código do Trabalho.

dos tempos de trabalho não é possível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.15. Como fundamentos para a intenção de recusa, a entidade empregadora refere, em suma, o seguinte:

- No serviço onde a trabalhadora exerce funções já existem 5 horários flexíveis atribuídos que condicionam a elaboração dos horários e a prestação de cuidados em horários que atingem as 20 horas;
- A atribuição do horário implica que em vários dias do mês de julho e seguintes fiquem vários turnos de manhãs e tardes a descoberto;
- Cerca de 200 profissionais do ... foram infetados pelo Covid-19, situação que causou uma sobrecarga laboral a outros tantos profissionais. Várias dificuldades estão presentes numa gestão racional e presente neste ..., ao nível de ...
- A atribuição do regime de horário de trabalho a tempo parcial não é viável e justa para com os restantes colegas;
- O serviço presta cuidados diversificados, sendo que a equipa de ... é constituída também por ... pelo que não são substituíveis por outros/as ...
- De forma a garantir a conciliação familiar de todos/as os trabalhadores deste serviço e a respeitar os requisitos mínimos de cumprimento legal na elaboração de horário, cumprindo os limites mínimos de descanso exigíveis pela lei e de forma a não causar desgaste nos restantes trabalhadores que também merecem a atribuição dos descansos laborais.

2.16. Relativamente à existência de trabalhadores/as a usufruir do regime de horário flexível que condicionam a elaboração dos horários e a prestação de cuidados em horários que atingem as 20 horas, importa esclarecer que não é possível considerar a existência de um "*numerus clausus*", no que ao gozo de direitos relacionados com a parentalidade diz respeito, uma vez que tal implicaria aceitar que estes direitos dependessem de uma ordem temporal.

2.17. Por outro lado, a entidade empregadora não explica de que forma esses horários já autorizados condicionam a elaboração dos horários e a prestação de cuidados em horários, nem tão-pouco, de que forma o horário ora solicitado inviabiliza o normal funcionamento do serviço.

2.18. Quanto ao argumento de que a equipa de ... é constituída também por ... que não podem ser substituídos/as por ..., além da trabalhadora referir que no serviço onde presta funções atualmente (...) inexistirem ... não sendo necessária a sua substituição, a verdade é que não se compreende o alcance de tal argumento, uma vez que em momento algum é referido no processo que a trabalhadora detém a categoria ...

2.19. Relativamente à alegada sobrecarga para os/as restantes elementos/as quer pela atribuição do horário solicitado, quer pela existência de trabalhadores/as infetados/as com o covid-19, cumpre referir que se tratam de meras alegações sem qualquer concretização/demonstração.

2.20. De facto, a entidade empregadora não cuidou de especificar quantos/as trabalhadores/as daquele serviço em concreto foram infetados/as pelo COVID-19, quantos/as trabalhadores/as ainda permanecem infetados/as, de que forma a alegada sobrecarga pela ausência dos/as trabalhadores/as infetados/as comprometeu e continua a comprometer os direitos laborais dos/as trabalhadores/as naquele serviço, nomeadamente o direito ao descanso que impossibilite a atribuição do regime de horário solicitado.

2.21. A entidade empregadora também não logrou demonstrar de que forma o regime de horário solicitado implica que existam períodos de tempo a descoberto, uma vez que não junta o mapa de horários, não indica quantos/as trabalhadores/as existem no serviço, quantos turnos existem, quantos/as trabalhadores/as são necessários por cada turno, bem como, não esclarece de que forma a atribuição deste horário, iria implicar a existência de períodos de tempo a descoberto e/ou comprometer os descansos e folgas dos/as restantes trabalhadores/as.

2.22. Com efeito, é de entender-se que o circunstancialismo factual descrito pelo

empregador, não é suficiente para se concluir pela existência de motivos imperiosos de funcionamento do serviço, porquanto não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa aquele funcionamento.

2.23. Salienta-se que sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

2.24. Por último, refira-se 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 – CONCLUSÕES

Nestes termos, a CITE delibera:

3.1. Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa do **...**, relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial, apresentado pela trabalhadora **...**, por não se afigurarem devidamente fundamentadas as exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou a impossibilidade de substituir o trabalhador, por esta ser indispensável.

3.2. O empregador 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, 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 EM 08 DE JULHO DE 2020, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL.