

PARECER N.º 499/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio à 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 4424-TP/2020

I – OBJETO

1.1 A CITE recebeu em 23.09.2020 da ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pelo trabalhador ...

1.2. Por carta datada de 27.08.2020 a entidade empregadora recebeu do trabalhador solicitação da prestação de trabalho a tempo parcial, nos seguintes termos:

"(...)

..., 27 de agosto 2020

Assunto: Requerimento Horário parcial artigo 55 e 57 código do trabalho

Nome: ... Funcionário: ...

Função: ...

Serve o presente para requerer trabalho a tempo parcial em regime diurno, nos termos do artigo 55 e 57 do código do trabalho, com o fundamento seguinte,

2. Declaro que não esta esgotado o período máximo de duração a tempo parcial.

3. Declaro que vivo com a menor ... cartão do cidadão ... em comunhão de mesa e habitação.

4. Declaro que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial.

5. Pelo prazo de 1 ano em regime diurno.

No papel de progenitor necessito do acesso a disposições flexíveis que consiga a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais. 1. Já foi gozada na totalidade a licença complementar

(...)”.

1.3. Por carta datada de 16.09.2020 a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a intenção de recusa, nos termos a seguir transcritos:

“(...

..., 16 de setembro de 2020

Assunto: Resposta a pedido de horário nos termos dos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho

Exmo. Senhor,

Somos pelo presente a acusar a receção do requerimento de V. Exa, rececionado a 3 de setembro de 2020, mediante o qual é solicitada a atribuição de um horário parcial em regime diurno para prestar assistência a filho menor, cujo conteúdo mereceu a nossa melhor atenção.

Nessa sequência, cumpre informar:

A ... é uma sociedade comercial que tem, nomeadamente, por objeto social a prestação de serviços a terceiros, exercendo a sua atividade ...

A atividade desta Empresa, no âmbito em referência, é fundamentalmente de cariz operacional, tendo por finalidade prestar serviços contratados pela entidade ... que indicamos supra.

Neste contexto, a concessão de qualquer horário especial ao abrigo da proteção da parentalidade terá de ser analisada, atento o princípio de equidade entre todos os trabalhadores, bem como o facto de a ..., no exercício da atividade em referência, se encontrar adstrita ao cumprimento de obrigações contratuais para com a ..., implicando, no presente caso, o dever de prestar serviço de ..., em qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia, dependendo a execução dessas obrigações das solicitações efetuadas pelos ... que necessitem desse serviço.

Desta feita, encontra-se esta Empresa em funcionamento contínuo durante 24 horas, abrangendo sábados, domingos e feriados, pelo que a alocação do número de recursos às necessidades operacionais, bem como a definição e organização dos horários diretamente respeitantes à atividade operacional de assistência a ... é efetuada de acordo com o volume de atividade estimado, na amplitude horário referida - 365 dias por ano, a qualquer hora do dia - e em regime de turnos (artigo 221.2/1 do Código de Trabalho), dimensionando-se a equipa, e o seu período normal de trabalho, em funções dessa realidade operacional, configurando a passagem de tempo completo a tempo parcial uma impossibilidade de responder às obrigações contratadas, a colmatar apenas com recurso ao mercado e / ou a trabalho suplementar.

Tendo todo o supra exposto em consideração, cumpre, no caso concreto, proceder à explicação com base na qual entende esta Empresa não poder aceder ao requerido por V. Exa, o que fazemos com base nos seguintes fatores:

i) A ..., através do serviço de ..., pode assistir diariamente, no ..., em ..., a uma média de 190 ..., distribuídos por uma amplitude de 24 horas;

ii) Os grupos de trabalho encontram-se constituídos, em média, por 43 elementos, sendo necessários um total de 50 trabalhadores para assegurar a operação diária, existindo diariamente dois grupos de serviço, divididos por dez horários diferentes, enquanto um terceiro grupo de trabalho se encontra em descanso complementar e semanal;

iii) A organização do tempo de trabalho é efetuada em consonância com o estipulado no Código de Trabalho, encontrando-se ajustado, sem qualquer margem de manobra, às necessidades operacionais;

iv) Nesta sequência, a atribuição do horário requerido implicaria a impossibilidade de se dar resposta, dentro dos limites mínimos de qualidade, aos quais esta Empresa está obrigada, em todos os dias da semana, nas seguintes amplitudes horárias:

2ª Feira - amplitude 00H00-24H00

3ª Feira - amplitude 00H00-24H00

4ª Feira - amplitude 00H00-24H00

5ª Feira - amplitude 00H00-24H00

6ª Feira - amplitude 00H00-24H00

Sáb. - amplitude 00H00-24H00

Dom - amplitude 00H00-24H00

Atento o supra exposto, a organização do tempo de trabalho nos moldes descritos não é suscetível de ser alterada, por razões de funcionamento da empresa e por impossibilidade de substituição de V. Exa nos horários em causa, sem recurso a contratação externa ou a prestação de trabalho extraordinário, e sem cumprimento das regras sobre limites de tempo de trabalho e de descanso dos restantes trabalhadores que não disponham de limitações de horário, na medida em que tal implicaria uma redução do número mínimo de trabalhadores, no serviço ao qual V. Exa está afeta.

Assim, face ao contexto operacional e organizacional aludido supra, a atividade desenvolvida pela ..., no presente âmbito, preenche o requisito de recusa previsto no artigo 57.º, n.º 2 do Código de Trabalho, pelo que, por motivos imperiosos ligados ao regular funcionamento do serviço de ..., bem como dada a impossibilidade de o substituir, não nos é possível aceder ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário parcial nos termos por V. Exa formulados.

Sem outro assunto, subscrevemo-nos com os melhores cumprimentos,

1.4. Por carta datada de 21.04.2020 o trabalhador apreciou os fundamentos da intenção de recusa nos termos a seguir transcritos:

"(...)

Assunto: Apreciação à resposta de requerimento nos termos do artigo 55.2 e 57.2 do Código do Trabalho (Ref.ª: 234/20/DRH)

Exma. Senhora Dra.

Venho pela presente fazer a apreciação de vossa resposta recebida no dia 16 de setembro 2020 ao requerimento nos termos do artigo 55.º e 57.º do Código do Trabalho.

Em desconcordância com os alegados motivos imperiosos e impossibilidade da minha substituição apresento o fundamento que entendo ser o suficiente para o requerido a 3 de setembro de 2020.

i) A empresa funciona de forma continua 24 horas por dia e 7 dias por semana, mas, é no período da manhã que existe maior necessidade de recursos, pode ser comprovado com as listagens diárias de assistências á mobilidade reduzida.

ii) É também no período da manhã que quase 10% dos ... têm vindo a ser escalados de forma fixa e contínua, poderá ser comprovado na escala de serviço e por outros meios.

iii) A minha integração em horário parcial diurno (8h - 12h15) irá aumentar a resposta no período com maior fluxo.

iv) Atualmente o departamento ... conta com 75 ..., excluindo 9 Supervisores de serviço.

Estes 75 ... compõem 3 equipas, podendo ser classificadas como equipa A, equipa B, equipa C.

Equipa A tem 19 ... (4 deles em horário parcial de 4h15m).

Equipa B 24 ... (4 em horário parcial de 4h15m)

Equipa C 20 ... (4 em horário parcial de 4h15m).

v) Na presente data desempenho funções de ... na equipa B, equipa com maior número de ... em relação às restantes pelo que o reajustamento do número de ... por equipa será, o suficiente sem haver necessidade de contratação externa ou prestação de trabalho extraordinário, com o atual numero de funcionários a qualidade mínimo de serviço tem sido mantida face á media de assistências diárias.

vi) A empresa recorreu recentemente à contratação externa de 20 funcionários para as funções de assistente de mobilidade reduzida 12 destes funcionários em horário parcial de 4h15.

vii) Não desempenho uma função ou cargo insubstituível, grande parte dos colegas podem desempenhar as mesmas funções de

viii) Com a chegada do ... a média de ... irá diminuir significativamente.

ix) Junto em anexo segue a escala de serviço do presente mês para melhor entendimento dos pontos ii, iv e v.

Atendendo ao supra exposto entendo haver as condições favoráveis á alteração de horário sem prejuízo operacional.

Sendo Funcionário ... desde 2012 adaptei a vida pessoal à profissional, mas, chegou o momento em que com uma menor de 2 anos de idade preciso de organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com as responsabilidades familiares.

Sem outro assunto, subscrevo-me com os melhores cumprimentos,

(...)"

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68º 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."

2.2. 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."*

2.3. 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.

2.4. 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”.

2.5. 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.

2.6. 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" 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".

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.9. 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

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

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 caso em análise, é indicada a modalidade de organização de tempo de trabalho durante o período da manhã, indicando na apreciação à intenção de recusa, que pretende desempenhar funções no horário correspondente entre as 8h00 e as 12h15.

2.12. No pedido inicial o trabalhador declara que:

- Não está esgotado o período máximo de duração a tempo parcial;
- Vive em comunhão de mesa e habitação com a menor;
- O outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial;
- Solicita tal horário pelo período de 1 (um) ano.

2.13. Para poder beneficiar do regime de trabalho a tempo parcial de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares, o/a

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

trabalhador/a deve cumprir o procedimento fixado no art.º 57.º do Código do Trabalho, designadamente no seu n.º 1, nas suas diversas alíneas aí exaradas, alíneas a) a c). Ora da análise do requerimento efetuado pelo trabalhador afere-se que o mesmo preenche todos os requisitos acima elencados.

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 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. Em face da conclusão alcançada, impõe-se a análise das exigências imperiosas do funcionamento do serviço de reposição ou, da impossibilidade de substituir a trabalhadora por esta ser indispensável.

2.16. 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 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.

2.17. No que a esta questão respeita enunciam-se, sumariamente, os motivos alegados para a recusa:

- Que a entidade empregadora tem um funcionamento contínuo durante 24 horas por dia, abrangendo sábados, domingos e feriados, 365 dias por ano, a qualquer hora do dia e da noite e em regime de turnos;

- A entidade empregadora através do serviço de ..., pode assistir diariamente a uma média de 190 ..., distribuídos por uma amplitude de 24 horas;

- Os grupos de trabalho encontram-se constituídos, em média, por 43 colaboradores/as, sendo necessários um total de 50 colaboradores/as para assegurar a operação diária, existindo diariamente dois grupos de serviço, divididos por dez horários diferentes, enquanto um terceiro grupo de trabalho se encontra em descanso complementar e semanal;

- A atribuição do horário solicitado implicaria a impossibilidade de dar resposta, dentro dos limites mínimos de qualidade, em todos os dias da semana, nas seguintes amplitudes horárias:

- 2.^a Feira - amplitude 00H0-24H00;
- 3.^a Feira - amplitude 00H00-24H00,
- 4.^a Feira - amplitude 00H00-24H00,
- 5.^a Feira - amplitude 00H00-24H00,
- 6.^a Feira - amplitude 00H00-24H00,
- Sábado - amplitude 00H00-24H00,
- Domingo - amplitude 00H00-24H00.

- Caso elaborasse o horário ao requerente, a entidade empregadora, por razões de funcionamento da empresa e por impossibilidade de

substituição do trabalhador nos horários em causa ver-se-ia obrigada a recorrer a contratação externa ou à prestação de trabalho extraordinário.

2.18. Em sede de apreciação à intenção de recusa, o trabalhador requerente argumenta, referindo que o departamento onde desempenha funções é composto por 75 funcionários/as que compõem 3 equipas, que uma equipa tem 19 (dezanove) colaboradores, 4 (quatro) em horário de trabalho a tempo parcial, outra equipa com 24 (vinte e quatro) ..., 4 (quatro) em horário de trabalho a tempo parcial e outra equipa com 20 (vinte) ..., 4 (quatro) deles com horário de trabalho a tempo parcial.

4.19. Alega ainda o trabalhador requerente que na data do pedido integra a equipa que tem 24 (vinte e quatro) colaboradores.

2.27. Ora, apreciando a intenção de recusa e a apreciação proferida pelo trabalhador requerente, cumpre referir que não assiste razão à entidade empregadora.

Vejamos

2.28. Indica a entidade empregadora quantos/as trabalhadores/as são necessários para assegurar a operação diária e quais as amplitudes horárias diárias que ficam por dar resposta, contudo, e apesar de alegar, não pode a entidade empregadora não demonstrar em concreto de que forma o horário solicitado pelo trabalhador põe em causa o funcionamento da empresa. A entidade empregadora 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.

2.29. Afere-se da intenção de recusa que não ficam demonstrados quais os períodos que ficam a descoberto caso o trabalhador fizesse o horário solicitado. Refira-se que a entidade empregadora deveria ter clarificado os termos da alegada incompatibilidade, o que não se verificou no caso em análise.

2.29. Pelo que, não sendo alegada e demonstrada a impossibilidade de substituir o trabalhador, por este ser indispensável, não se conclui por impossibilidade na concessão do requerido.

2.30. Já no que respeita ao alegado pela entidade empregadora e à distribuição equitativa dos horários e rotatividade de todos os/as trabalhadores/as e à sua justeza, diga-se que o solicitado pelo trabalhador visa a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, direito este, previsto constitucionalmente, bem como nas demais legislações nacionais e europeias.

2.31. Em conclusão, não se afiguram devidamente fundamentadas as exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou a impossibilidade de substituir o trabalhador, por este ser indispensável, que justifique a impossibilidade de conceder o requerido.

2.32. Salienda-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.

2.32. 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

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

3.2. A entidade empregadora deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador 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 14 DE OUTUBRO DE 2020, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,
COM OS VOTOS CONTRA DO REPRESENTANTE DA CIP - CONFEDERAÇÃO
EMPRESARIAL DE PORTUGAL.**