

PARECER N.º450/CITE/2021

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de pedido de prorrogação de trabalho a tempo parcial a 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 12.02.
Processo n.º 2397 - TP/2021

I – OBJETO

- 1.1. Em 16.08.2021, a CITE recebeu do ..., via CAR, cópia de um pedido de prorrogação de trabalho a tempo parcial, apresentado pela trabalhadora ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. O pedido da trabalhadora, com data de entrada nos serviços daquele ... de 19-07-2021, é o seguinte:

“ASSUNTO: Requerimento de prorrogação de regime de trabalho a tempo parcial

Exmo. Sr. Presidente, do Conselho de Administração do ...

Exmo. Sr. Dr. ...

Eu, ..., com o nº mecanográfico ..., a exercer funções como ... no ..., serviço de ..., em regime de 17,5 horas de trabalho semanal, nos termos

do disposto nos artigos 55º e 57º da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro, venho Informar V. Excelência que pretendo manter o regime de trabalho a tempo parcial por um ano, perfazendo as 17,5 horas semanais, para prestar assistência ao meu filho, ..., nascido a 19/06/2011, com quem vivo em comunhão de mesa e habitação, com início imediatamente a seguir ao término do primeiro ano que estou a usufruir, que deu início a 05 de Outubro de 2020, por verificar que o atual regime de trabalho é suficiente para assegurar as minhas responsabilidades parentais.

Declaro que não está esgotado o período máximo de duração de trabalho a tempo parcial e que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra, ao mesmo tempo, em situação de trabalho a tempo parcial.

Declaro ainda que, tendo em conta a idade dele, já não posso usufruir dos dias que não usufruí aquando da licença parental alargada.

Assim, pretendo que o horário parcial seja organizado por turnos, de 7, 8 ou 9 horas, prestado em 3 dias por semana, perfazendo as 70 horas num período de 4 semanas.

Agradeço a atenção dispensada.

Com os melhores cumprimentos, ...”

- A trabalhadora anexou a seguinte documentação:

- Cópia do Cartão do Cidadão;
- Cópia do Cartão do Cidadão do menor ...;
- Cópia de atestado do empregador de ..., pai do menor;
- Atestado de residência.

- 1.3. Por email, em 09-08-2021, foi a trabalhadora notificada da intenção de recusa através de documento com carimbo do Conselho de Administração cujo conteúdo se transcreve:

Assunto: Renovação de trabalho a tempo parcial —17,5 horas/semana por um período de um ano – Enf.^a ...

A requerente exerce funções neste ... como ... em CIT sem termo, desde 2005-07-04, e está a solicitar a renovação de trabalho a tempo parcial de 17,5 horas/semana por um período de 1 ano

O seu pedido inicial foi aprovado em 2020-08-19 por deliberação do CA, tendo produzido o seu efeito em 2020-10-05 por indicação da Sr.^a Enfermeira Diretora ... (em anexo).

Assim entende-se que pretende prorrogar o seu prazo ao limite máximo de dois anos, ou seja, até 2022-10-04

Fundamenta o seu pedido ao abrigo do Código do Trabalho, artigos 55º a 57º da Lei 7 de 2019-12-02 onde se pode aferir no nº1 do artigo 55º o seguinte clausulado:

"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 actividade incompatível com a respectiva 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."

A requerente pretende que o trabalho a tempo parcial seja organizado por turnos, de 7, 8 ou 9 horas em três dias por semana, perfazendo as 70 horas num período de 4 semanas.

A requerente faz referência no seu pedido ao facto de não ter esgotado o período máximo de duração de trabalho a tempo parcial (cumpriu um ano de dois possíveis), conforme descrito no artigo 55º/2, do Código do Trabalho.

Do seu processo individual não consta qualquer pedido de acumulação de funções registado.

Assim, caso assim se entenda, o pedido da requerente pode ser deferido tendo em conta o exposto."

- No mesmo documento, a manuscrito, encontra-se o seguinte:

"Inf.

Considerando o actual défice de horas de cuidados de enfermagem face às necessidades existentes; Considerando a imprevisibilidade da evolução da pandemia e do seu impacto no aumento das necessidades de prestação de cuidados, e ouvida a Enf.^a Gestora do Serviço, entendo que, e salvo melhor opinião, não estão reunidas as condições mínimas para atender à pretensão.

2021.07.27"

- 1.4. Em 09-08-2021, via email, a trabalhadora apresentou apreciação ao pedido de recusa, conforme se transcreve:

"Assunto: Reclamação por indeferimento ao requerimento de prorrogação de regime de trabalho a tempo parcial, de trabalhador com responsabilidades familiares, informada via telefone a 05/08/2021 e via email a 06/08/2021.

..., Enfermeira com o n.º mecanográfico ..., a exercer funções no serviço de ..., no ..., com cédula profissional n.º ..., Portadora de cartão de Cidadão n.º ..., residente em ..., vem expor e requerer a Vossa Excelência o seguinte:

1— A signatária apresentou um pedido de prorrogação de horário a tempo parcial com data de 18/07/2021 fundamentado na Lei da Parentalidade, artigos 55º, 56º e 57º do Código do Trabalho, o qual mereceu despacho de indeferimento.

2— Salvo o devido respeito, permite-se contestar os argumentos aduzidos para fundamentar o indeferimento, designadamente o da impossibilidade de o serviço acolher a sua pretensão, na medida em que tal tem vindo a ser possível durante esse primeiro ano em que está a usufruir desse mesmo horário, mantendo o normal funcionamento do serviço.

3— Reitera o fundamento da sua pretensão: tem três filhos menores de 10 anos, um deles ainda bebé, agora com 33 meses e que tem garantido o acompanhamento e proteção de cuidados durante alguns dias por semana, mas não à noite e aos fins de semana.

4— Com efeito, as exigências profissionais do seu marido implicam total disponibilidade para deslocações, sendo chamado a qualquer dia da semana, inclusive durante os fins de semana e durante a noite, sempre que está de serviço de emergência (por vezes, 3 semanas por mês). Logo, as crianças encontram-se totalmente dependentes da requerente.

5— Por essa razão, pretende continuar a exercer o direito de trabalhar em regime de meio horário, durante mais um ano, de modo a poder conciliar o seu desempenho profissional com a imprescindível prestação de cuidados aos seus filhos menores.

6— Nos termos do nº 3 do citado artigo 55º propõe o cumprimento de um horário organizado por turnos, de 7, 8 ou 9 horas, prestado em 3 dias por semana, perfazendo as 70 horas num período de 4 semanas. Pedindo ainda para fazer o horário normal das manhãs (das 8h as 15h de 2ªf a 6ªf) durante as semanas que o marido está de serviço de emergência, de acordo também com as conveniências do serviço, perfazendo as 17,5h semanais.

7— Toma a liberdade de recordar que a maternidade tem de ser considerada como uma eminente função social, sendo os direitos da Parentalidade declarados no superior interesse da criança.

8—E o próprio nº8 do artigo 55º em causa, considera que "Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo", ou seja, do direito a trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares.

Face ao exposto, reitera o pedido de deferimento da sua pretensão."

- 1.5.** Do processo consta ainda documento, elaborado a 10-08-2021, cujo conteúdo se transcreve:

“Assunto: Reclamação por Indeferimento de Renovação de trabalho a tempo parcial — 17,5 horas/semana por um período de 1 ano — Enf.^a

A requerente exerce funções neste ... como enfermeira em CIT sem termo, desde 2005-07-04, e solicitou em 2021.07.19 prorrogação de regime de trabalho a tempo parcial de 17,5 horas/semana por um período de 1 ano, tendo sido o seu pedido indeferido por Deliberação de CA de 2021.08.04.

O pedido de prorrogação de regime de trabalho a tempo parcial foi fundamentado ao abrigo do Código do Trabalho, artigos 55º a 57 da Lei 7 de 2019-12-02 onde se pode aferir no nº 1 do artigo 55º o seguinte clausulado:

- ‘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 actividade incompatível com a respectiva 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.”*

A requerente contesta o indeferimento alegando que o serviço manteve o seu normal funcionamento dado ter sido possível a mesma já ter trabalhado nessa modalidade de horário durante um ano.

Reitera o fundamento da sua pretensão por ter três filhos menores de 12 anos e por exigências profissionais do marido que o impossibilitam acompanhar os mesmos.

Pretende desta forma continuar a exercer o direito a trabalhar a tempo parcial por mais um ano.

Refere o nº 2 do artigo 57º do código do trabalho que: "O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável. " No nº4 do artigo 57º do código do trabalho consta que: "No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da recepção."— prazo que a trabalhadora cumpre.

E no nº 5 do artigo 57º do código do trabalho está definido: "Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador. "

Solicita-te informação da manutenção ou não da recusa de prorrogação de regime de trabalho a tempo parcial e em caso positivo, o envio para Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), para apreciação e emissão do competente parecer.

Em face do exposto, segue também em anexo ofício a remeter à referida Comissão.

..., 2021-08-10"

- No mesmo documento, a manuscrito, encontra-se o seguinte:

"Inf.

*Sou de opinião manter o deliberado na reunião de CA de 2021.08.04. O défice de horas de cuidados de enfermagem [imperceptível] não está a permitir regularizar os dias de descanso em dívida que, na presente data somam 221 dias. A este facto, informo ainda que, e para garantir o nº mínimo de enfermeiros por turno, foi necessário, durante [imperceptível], recorrer a trabalho extraordinário por 15 vezes.
2021.08.11"*

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 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."*

2.4. 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 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".

2.6. 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 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

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

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.

2.11. 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.

2.11.1. 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.

Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial, nos termos do n.º9 daquele artigo.

2.11.2. De referir ainda 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."*

2.11.3. 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."*

III - O CASO EM ANÁLISE

3.1. A trabalhadora solicita prorrogação de trabalho em regime de tempo parcial, tendo começado a laborar naquele regime em 05-10-2020 e cujo

término ocorre a 05-10-2021; a trabalhadora pretende prorrogar o trabalho a tempo parcial por mais um ano, isto é, com início a 06-10-2021.

A entidade empregadora fundamenta a recusa com exigências imperiosas do funcionamento da empresa, nomeadamente o défice de horas de cuidados de enfermagem face às necessidades, implicando a não regularização dos dias de descanso em falta, bem como a imprevisibilidade da evolução da pandemia e do impacto que esta possa vir a ter no aumento das necessidades de prestação de cuidados.

Quanto ao primeiro ponto recorde-se a doutrina exarada no Ac. TRP, proc. nº 9430/18.0T8VNG.P1, de 18-05-2020, relator Teresa Sá Lopes², a propósito de um pedido de horário flexível, no qual se entendeu “as exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa ou serviço que podem justificar a recusa da Entidade empregadora de atribuição de um horário flexível **não se exprimem na maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou no maior ou menor encargo para o empregador perante a necessária gestão do respectivo quadro de pessoal.**” Refira-se igualmente o entendimento concretizador daquele conceito indeterminado, vertido no Acórdão TRE, proc.n.º3824/18.9T8STB.E1, 11-07-2019, relator Paula do Paço³ (também a propósito de um pedido de horário flexível) e no qual se entendeu que “As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a **situações excecionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular**

² Disponível em

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/28e80c50f267970c802585a4003104ac?OpenDocument>

³ Disponível em

<http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/31767ab3e6c84999802584730036bbc0?OpenDocument>

funcionamento da empresa ou estabelecimento.”

O mesmo juízo é integralmente aplicável aos casos de pedido de trabalho a tempo parcial uma vez que, nos termos do art.º57º, nº2, do Código do Trabalho, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

Conclui-se, portanto, que a expressão “exigências imperiosas do funcionamento da empresa” é propositadamente apertada, exigente e rigorosa na sua concretização.

3.2. Refira-se ainda que, conforme tem vindo a ser invocado nos pareceres emitidos pela CITE e subjacente às exigências sobre a fundamentação apresentada para a recusa, encontra-se a preocupação já enunciada na Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos e trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a conseqüente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores.

Ao analisar casuisticamente os fundamentos invocados para a recusa da prestação de trabalho em regime de tempo parcial, **a CITE aprecia se os motivos alegados pelo empregador são passíveis de excecionar o dever de atribuir o direito constitucional e legal à conciliação da atividade profissional**

com a vida familiar de um/a trabalhador/a, sendo certo que, na sua missão e atribuições, esta Comissão prossegue a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional e colabora na aplicação de disposições legais e convencionais relativas à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal devendo, por isso, sinalizar as situações que possam conduzir a uma segregação no mercado de trabalho, que se traduz no afastamento daqueles que, no cumprimento de outros deveres que constitucional e legalmente lhes são impostos, como é o dever de cuidar dos filhos, não apresentam a disponibilidade conforme lhes é exigida pelo empregador.

3.3. É, pois, de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou 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, designadamente, tal como for requerido;** como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou em como existe impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.

3.4. Ora, no caso em apreço, estando a trabalhadora a laborar em regime de tempo parcial (17,5 horas/semana) há mais de dez meses, perfazendo um ano a 05-10-2021, conclui-se que o empregador não logrou demonstrar objectivamente a existência de circunstâncias extraordinárias, imprevisíveis ou excepcionais supervenientes que justifiquem a não prorrogação do trabalho a tempo parcial da trabalhadora com responsabilidades familiares por mais um

ano.

IV – CONCLUSÃO

- 4.1. Face ao exposto a CITE, emite parecer desfavorável à intenção de recusa do ..., relativamente ao pedido de prorrogação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares

- 4.2. 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, em conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

- 4.3. 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.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 1 DE SETEMBRO DE 2021,
CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE
QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**