

## PARECER N.º 422/CITE/2022

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, a trabalhadora com responsabilidades familiares, 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 1798-TP/2022

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em 26.05.2022, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções de Técnica Superior de farmácia, nos serviços farmacêuticos do ...

**1.2.** Por documento datado de 30.04.2022, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em tempo parcial, conforme se transcreve:

*“ (...) Ex.mos Srs.,*

*Eu, ..., com o número mecanográfico (...), Técnica Superior de farmácia, com vínculo de contrato de trabalho em funções públicas, colocada nos serviços farmacêuticos do ..., venho por este meio solicitar a vossa excelência, a autorização de trabalho a tempo parcial de 50% ao abrigo do artigo 57.º do Código do Trabalho e da lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (lei 35/2014 de 20 de junho).*

*Especificamente, pretende usufruir do direito a trabalhar a tempo parcial, para acompanhamento de filha menor de 12 anos, tendo o seu início a 1 de julho de 2022 e término previsto a 11 de janeiro de 2024.*

*Apresento a vossa excelência esta solicitação pelo facto de ser mãe de dois filhos e embora sendo casada, encontro-me há aproximadamente 1 anos a esta parte, com a responsabilidade total de assistência a ambos os filhos menores (uma filha de 10 anos que está a terminar o 1.º ciclo do ensino básico e um filho de 16 anos), visto que a profissão do meu marido obriga-o a estar deslocado no estrangeiro. Para além disso, a especificidade da profissão do meu marido impede-o de vir a casa, sendo somente possível estarmos em família nalgum momento que possamos nos deslocar ao país em causa.*

Ainda de acordo com o n.º 1 do artigo 57, do Código do Trabalho, venho por este meio informar vossa excelência que:

- a) Prazo previsto – 1 de julho de 2022 a 11 de janeiro 2024
- b) Declaração de honra em anexo
- c) Modalidade da organização do tempo de trabalho pretendido – 3.ª feira 10h30 às 16h; 4.ª feira 10h às 16h; 5.ª feira – 10h às 16h

(...)

\*

### DECLARAÇÃO

Eu, ..., com o número mecanográfico (...), técnica de farmácia de 1.ª classe, com vínculo de contrato de trabalho em funções públicas, colocada nos serviços farmacêuticos do ...(...) venho por este meio, assumir por minha honra os seguintes considerandos:

- i. A minha filha ..., menor de 12 anos de idade, vive comigo em comunhão de mesa e habitação;
- ii. No regime de trabalho a tempo parcial, não está esgotado o período máximo de duração;
- iii. O meu marido, ..., progenitor da menor ..., apresenta-se em atividade profissional de tempo integral e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial (...)."

**1.3.** Em 12.05.2022, a Senhora Técnica Coordenadora de farmácia, pronunciou-se nos termos que se transcrevem:

*"Relativamente ao pedido de horário a tempo parcial da técnica de farmácia ..., cumpre-me informar o seguinte:*

*- O horário pretendido é compatível com o período de funcionamento da área de farmácia;*

*- Não havendo lugar a substituição, não existem técnicos de farmácia suficientes para garantir o normal funcionamento do serviço, atendendo a que a redução de horário pretendida é de 50% e que já existem muitas dificuldades neste grupo profissional, tanto ao nível do número de profissionais propriamente dito, como ao nível do número de profissionais com ficha de aptidão, as quais impedem os mesmos de realizar todas as*

atividades. Podem aumentar as situações de atraso na entrega da medicação e de trabalho extraordinário;

- Em termos de mobilidade de pessoal inter-serviços, os técnicos de farmácia só podem exercer funções na área de farmácia, sendo os horários ajustados de acordo com as necessidades do serviço (...).”

**1.4.** Por email de 23.05.2022, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa, assente no despacho do Conselho de Administração, conforme se transcreve:

*“Perante as carências que se verificam neste grupo profissional, o impacto para a Farmácia e a impossibilidade de substituir, o CA não autoriza.”*

**1.4.** A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

*“... com o número mecanográfico (...), técnica de farmácia com a categoria de técnica superior de diagnóstico e terapêutica, com vínculo de Contrato de trabalho em funções públicas, colocada nos serviços farmacêuticos do ... (...), tendo sido notificada da decisão proferida pelo Conselho de Administração de não autorização do pedido de horário a trabalho a tempo parcial por si deduzido, vem, nos termos do disposto no artigo 57 n.º 4 do Código de Trabalho e da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei 35/2014 de 20 de Junho), apresentar*

#### APRECIÇÃO

*Nos termos seguintes:*

*1. A Requerente exerce a actividade de técnica de farmácia com a categoria de técnica superior de diagnóstico e terapêutica, com vínculo de Contrato de trabalho em funções públicas, colocada nos serviços farmacêuticos do ... (...), com o número mecanográfico (...).*

*2. Em 29/04/2022 apresentou junto do ... (...) requerimento para autorização de trabalho a tempo parcial, de 50%, com início previsto a 1 de Julho de 2022 e fim previsto a 11 de Janeiro de 2024.*

*3. Para tal, fundamentou e demonstrou, em síntese:  
(...)*

*7. Em 11/05/2022, foi proferida pela Senhora Técnica Coordenadora de Farmácia sobre o pedido de autorização de horário a tempo parcial.*

8. Na referida pronúncia, a Senhora Técnica Coordenadora de Farmácia, informou que (...).

9. Em 12/05/2022, foi produzida informação pela Área de Gestão de Recursos Humanos/Assiduidade, nos seguintes termos:

“(…) Após análise do processo, informa-se que a colaboradora reúne os pressupostos necessários à apresentação do presente requerimento, tendo anexado a declaração de honra e a declaração da entidade patronal do cônjuge para o efeito.”

10. Em 12/05/2022, foi elaborado despacho, pela Área de Gestão de Recursos Humanos/Assiduidade, nos seguintes termos:

“Para C.A.: Caso seja obrigatório à luz da legislação actual tem de se conceder e proceder à contratação de CTI.

Caso não seja obrigatório deve ser recusado atendendo aos prejuízos para o serviço.”

11. Na sessão do Conselho de Administração do ... (...) de 20/05/2022, foi proferida decisão com o seguinte teor:

(...)

12. A decisão do Conselho de Administração do ... (...) apenas foi comunicada à Requerente em 23/05/2022

Ora,

13. Entende a Requerente, por um lado, i) que não foi cumprido, pelo ... (...), o prazo previsto na Lei para a comunicação, ao trabalhador, da decisão de não autorização para trabalho a tempo parcial, operando o deferimento daquele pedido, ii) por outro lado, entende que a decisão não foi devidamente fundamentada; iii) por último, entende que a situação apresentada pela Requerente permite a autorização de trabalho a tempo parcial, por preencher todos os pressupostos de aplicação da Lei, sem que haja fundamento para a sua recusa.

Assim,

14. Quanta ao prazo de comunicação, pelo empregador, da decisão sobre o pedido autorização para trabalho a tempo parcial, prevê o artigo 57.º n.º 3 do Código do Trabalho, que

3 - No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

15. Ora, tendo o pedido de autorização sido apresentado pela Requerente em 29/04/2022, e tendo a decisão sido comunicada ao trabalhador apenas em 23/05/22, não observou o ... (...) o disposto no citado art.º 57 n.º 2 do Código do Trabalho, formando-se o deferimento do pedido.

16. O mesmo é dizer que, ao não ter comunicado, no prazo, a decisão que havia de recair sobre o pedido de autorização, tendo ultrapassado o prazo legalmente previsto para a comunicação da decisão, tal originou que, a partir de 20/05/2022 se tenha originado o deferimento daquele pedido.

17. Estabelece a alínea a) do n.º 8 do citado artigo, que se considera que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias apes a receção do pedido.

18. Assim, tendo sido ultrapassado aquele prazo, deve ter-se por deferido, por aplicação do disposto no art.º 57 n.º 8 alínea a) do Código do Trabalho, o pedido de autorização para trabalho a tempo parcial, tal como apresentado pela Requerente.

Por outro lado,

19. Nos termos do n.º 2 do artigo 57.º 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.

20. Entende a Requerente que o ... (...) não fundamentou devidamente a sua decisão de não autorização.

21. Na verdade, o Conselho de Administração apenas se limitou a não autorizar, afirmando que "perante as carências que se verificam neste grupo profissional, o impacto para a Farmácia e a impossibilidade de substituição", sem contudo especificar, fundamentando quais as carências que se verificam, qual o impacto para a Farmácia decorrente da autorização, e sem sustentar da impossibilidade de substituição.

22. No entender da Requerente a decisão do Conselho de Administração do ... (...) não observou o dever de fundamentação que está na base do disposto no art.º 57.º n.º 2 do Código do Trabalho.

Por ultimo,

23. Entende a Requerente que a situação apresentada pela Requerente permite a autorização de trabalho a tempo parcial, por preencher todos os pressupostos de aplicação da Lei, sem que haja fundamento para a sua recusa.

24. Para os trabalhadores com responsabilidades familiares, as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se atualmente estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, independentemente do seu vínculo laboral (setor privado ou setor publico).

25. Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

(...)

26. Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 127.º do Código do trabalho, (...)

27. Nos termos do disposto no artigo 212 n.º 2 b) do Código do Trabalho, (...)

28. *Ta I como indicado no requerimento inicial, a Requerente, (...).*

29. *A assistência, em exclusivo, pela Requerente da educação dos dois filhos menores, implica esforços evidentes, na vida da Requerente, tendo necessariamente que conciliar a sua vida profissional com os horários da escola dos filhos, actividades extracurriculares, alimentação, períodos de convívio familiar.*

30. *A Requerente reside em ..., sendo o seu local de trabalho em ..., o que faz crescer o tempo da deslocação da residência para o local de trabalho, e vice-versa, com evidente prejuízo para a organização da vida familiar.*

31. *A filha menor da Requerente, com 10 anos de idade, ..., encontra-se a concluir o 1.º ciclo de Ensino, sendo a passagem para o 2.º ciclo um marco importantíssimo para o desenvolvimento de uma criança, com naturais exigências para a Requerente no acompanhamento deste processo educacional - que determina, de modo inegável, maior exigência de tempo e de proximidade com a filha menor, a fim de prover, se necessária, a assistência de que esta possa carecer.*

32. *A par, a Requerente tem de prover a assistência para o seu filho menor de 16 anos, que se encontra a transitar para o Ensino Secundário, que é a etapa que antecede o Ensino Superior, com maior exigência ao nível dos estudos, e que implicará, também, uma maior supervisão familiar, com a conseqüente exigência de tempo para a Requerente.*

33. *O marido da Requerente encontra-se a trabalhar no estrangeiro, e sem poder, naturalmente, partilhar a assistência aos seus filhos, do mesmo modo, com a Requerente.*

34. *A especificidade da profissão do marido da Requerente impede o mesmo de se deslocar a casa, sendo somente possível conviverem juntos quando e se a Requerente tiver possibilidades de se deslocar ao país onde o marido se encontra, para poderem nessa altura confraternizar em família.*

35. *O bem jurídico família encontra-se constitucionalmente protegido, tendo no artigo 57.º do Código do Trabalho um dos seus corolários de promoção e protecção.*

36. *Isto disto, conclui-se, sem margem para dúvida, que a redução do tempo de trabalho para tempo parcial, em 50% tal como solicitado pela Requerente, permitirá que a mesma possa acompanhar, com melhor disponibilidade, o exercício das responsabilidades parentais, assistência familiar e escolar aos seus filhos e sobretudo a sua filha menor de 10 anos de idade.*

(...)

*Por todo o exposto, entende a Requerente que a decisão do Conselho de Administração, de não autorização do pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela Requerente, violou, além do mais, o disposto no art.º 57.º do Código do Trabalho, pelo que deve ser revogada, e substituída por outra que autorize o pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela Requerente, o que requer.”.*

## 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 Sociais<sup>1</sup>, 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.

**2.10.** 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

---

<sup>1</sup> Disponível em: [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf)



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.

**2.11.2.** 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.”.*

**2.11.3.** 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.”*

**2.11.4.** 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.

**2.11.5.** 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.

**2.11.6.** 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.<sup>2</sup>

**2.12.** 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.

**2.13.** No requerimento apresentado junto da entidade empregadora, a trabalhadora solicitou a concessão de horário de trabalho a tempo parcial pelo período compreendido entre 01.07.2022 e 11.01.2024, para prestar assistência à sua filha de 10 anos, indicando que lhe seja elaborado um horário, correspondente a metade do praticado a tempo completo, na seguinte modalidade: à 3.ª feira das 10h30 às 16h, e às 4.ª e 5.ª feiras das 10h às 16h.

**2.14.** Mais declara que a sua filha vive consigo em comunhão de mesa e habitação, que não

---

<sup>2</sup> Vide, artigo 57º, n.º 7 do Código do Trabalho.

está esgotado o tempo máximo 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.

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

**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.** Ora, analisado o circunstancialismo factual descrito pelo empregador na sua intenção de recusa, afigura-se que o mesmo é insuficiente 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.

**2.18.** Em rigor, o empregador limita-se a recusar o pedido, invocando carências que não logrou concretizar.

**2.19.** Com efeito, a entidade empregadora não procurou demonstrar, conforme lhe competia, que existam exigências imperiosas do funcionamento do serviço, nomeadamente através da demonstração dos períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis, caso o horário solicitado pela trabalhadora lhe fosse atribuído.

**2.20.** De igual modo, a entidade empregadora não demonstrou qualquer fundamento que permita concluir na impossibilidade de substituir a trabalhadora.

**2.21.** Salieta-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.

**2.22.** 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 – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera:

**3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário a tempo parcial efetuado pela trabalhadora ...

**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 POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE JUNHO DE 2022, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL E CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL.**