

PARECER N.º 824/CITE/2024

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 CITE-TP/3741/2024

I – OBJETO

- 1.1.** A entidade empregadora ... remeteu à CITE, por comunicação eletrónica de **04 de julho de 2024**, um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de autorização para trabalhar a tempo parcial, apresentado pela trabalhadora ..., psicóloga afeta à
- 1.2.** Com data de **7 de junho de 2024**, por carta registada, a entidade empregadora recebeu o pedido da trabalhadora, por via do qual, ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 55º e 57º do Código do Trabalho, solicita autorização para prestar trabalho em regime de tempo parcial, pelo período de dois anos, com início do dia 16 de setembro de 2024, e a fim de prestar assistência e cuidados ao seu filho, nascido em ... 2022, declarando para os devidos efeitos que:
- Pretende o gozo desta modalidade de trabalho entre o dia 16 de setembro de 2024 e o dia 14 de setembro de 2026;
 - Que vive com o filho em comunhão de mesa e habitação;
 - Que o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou e não está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder parental; e ainda;
 - Que não se encontra esgotado o prazo máximo previsto para a duração do trabalho a tempo parcial.
 - Que a modalidade a adoptar no regime de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do tempo completo que se propõe prestar diariamente no período da manhã.
- 1.3.** No dia **27 de junho de 2024**, por comunicação eletrónica remetida à trabalhadora, a entidade empregadora manifestou **intenção de recusar o seu pedido, nos seguintes termos:**
- “(...) Nos termos das disposições conjugadas dos artigos 55.º e 57.º, do Código do Trabalho (doravante abreviado por CT), aprovado pela Lei N.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, vem esta Direção comunicar que pretende proceder à recusa do seu pedido por razões imperiosas do funcionamento do serviço, com os fundamentos a seguir indicados.
- A ... (doravante designada por ...), no âmbito da sua atividade e organização é, por princípio, fomentadora de condições que permitam a qualquer trabalhador/a desta Direção, especialmente, os/as que têm responsabilidades familiares, conciliar a sua atividade profissional com a esfera



pessoal e familiar, tanto quanto possível, sem que haja conflito para esta esfera do/da trabalhador/a e/ou prejuízo sério para o Serviço, sobretudo, considerando as responsabilidades legais atribuídas à .../..., em matéria de infância, juventude e família.

O Serviço no qual exerce funções, encontra fundamento para a sua atividade no enquadramento na Lei de Proteção de ... (Lei n.º ... e consequentes alterações), e advém de uma responsabilidade atribuída à .../... por intermédio do Protocolo de Cooperação celebrado com o Instituto da Segurança Social, I.P. (doravante designado por ISS).

Estando V. Exa. adstrita ao ...), tem, nomeadamente, as seguintes responsabilidades / atividades:

- Assegurar o estudo e a avaliação de candidatos à adoção, a integração e acompanhamento de crianças em pré e pós adoção, e a realização de formação parental para a adoção, nos termos da lei;
- Receber as candidaturas à adoção e instruir os respetivos processos, bem como preparar, avaliar e selecionar os candidatos a adotantes;
- Aferir a correspondência entre as necessidades evidenciadas pelas crianças em situação de adotabilidade e as capacidades dos candidatos selecionados, tendo em vista a apresentação de concretas propostas de encaminhamento;
- Acompanhar tecnicamente todo o processo jurídico-administrativo e judicial da adoção;
- Apoiar tecnicamente as famílias relativamente às questões específicas de cada um dos serviços prestados;
- Assegurar um serviço de atendimento e informação sobre matérias do âmbito da adoção e apadrinhamento civil;
- Articular com as instituições de acolhimento situadas na área territorialmente competente e com demais entidades competentes em matéria de infância e juventude, nomeadamente as CPCJ, os Tribunais, o Instituto da Segurança Social, I.P. e respetivos Centros Distritais;

Como sabe, o ... (doravante designado por ...) é composto por 11 duplas técnicas pluridisciplinares, isto é, 11 subequipas compostas por 2 Técnicos/as Superiores (1 de Psicologia e 1 de Serviço Social). Aquelas tarefas, mencionadas a título de exemplo, são asseguradas com elevada confidencialidade de toda a informação tratada, sendo fulcral para o cumprimento das exigências específicas da intervenção que todo o trabalho seja realizado em dupla técnica pluridisciplinar, permitindo que haja uma relação de cooperação entre os dois elementos que a compõem, intervindo a par de áreas distintas que se complementam, com uma intencionalidade “multidisciplinar” e inexistindo sobreposição e/ou substituição entre áreas. Deste modo, a organização dos tempos de trabalho das duplas está construída de modo a fazer face à natureza da intervenção, porquanto ser necessário existir uma relação de grande proximidade quer entre a própria dupla, quer junto das famílias que acompanham.

Do elenco acima descrito, resulta que todos as técnicas desta equipa trabalham grande parte do tempo em atividades que pressupõem a presença das duas valências técnicas da subequipa de dois elementos, presencialmente, em contacto com os candidatos à adoção, candidatos em estudo ou já selecionados, e com os adotantes e crianças, em fase de pré-adoção, ou em pós-adoção.

Assim sendo, a atribuição do horário em regime parcial não é compatível com o desenvolvimento da dinâmica funcional da intervenção preconizada, sendo um forte constrangimento para o funcionamento deste Serviço, nomeadamente, pelo facto de tal horário significar que o período da tarde (de segunda a sexta-feira) deixaria de ficar convenientemente assegurado, deixando esta dupla técnica desfalcada e comprometendo a responsabilidade legal atribuída à .../....

A título exemplificativo, a fase de estudo e avaliação de candidatos a adoção é composta por vários momentos com os candidatos, que ocorrem no local de trabalho regular da equipa (atualmente Rua ..., Lisboa) e pressupõe a realização de entrevistas com o contributo de ambas as valências técnicas, para a prossecução do estudo, sendo que o usual é decorrerem vários estudos ao mesmo tempo, gerindo a dupla técnica a correspondente agenda, para estar em todos esses momentos. Mais, o facto de V. Exa. ser da valência técnica de Psicologia só evidencia a impossibilidade de a prestação de atividade ser a tempo parcial porquanto, por exemplo, o momento de aplicação de testes psicológicos ser o único conduzido apenas pela Psicóloga da subequipa em causa, in loco, no serviço, sem que daí possa resultar num prejuízo para o Serviço e apenas poder aplicar aqueles testes no período da manhã. Do mesmo modo, também as visitas domiciliárias realizadas (por dupla técnica) no âmbito de cada estudo e avaliação de candidatura – competência legalmente atribuída a este Núcleo – também seriam gravemente prejudicadas no



que concerne à sua frequência, visto que deixariam de ocorrer à tarde e/ou ao final do dia, horário mais compatível com a dinâmica familiar de algumas pessoas candidatas a adoção.

É do conhecimento de V. Exa. que grande parte do processo adotivo é consubstanciada em vários momentos de acompanhamento em pré-adoção (e.g., visitas domiciliárias a casa das famílias; reuniões com parceiros intervenientes no processo; reuniões com outras entidades); que antes da integração da criança, os técnicos envolvidos encetam diligências tendentes a conhecer a criança e os seus contextos (Família de Acolhimento /Instituição de acolhimento); que na senda da qualificação da atividade necessária à promoção de uma integração adotiva com sucesso e por força da responsabilidade acometida a este ..., os técnicos desta equipa movimentam-se para o local geográfico onde se encontra a criança no(s) primeiro(s) dia(s) do processo de transição da criança para a família (e.g., Faro, Braga, Madeira, Açores, Coimbra ou Vila Real – a título de exemplo, as situações das últimas semanas), bem como, que ao nível das responsabilidades em matéria de formação, esta dimensão também é preparada e ministrada em dupla técnica, presencialmente, o que na prática, significa realizar as sessões A, B e C obrigatórias e as demais formações com que vamos qualificando o serviço (e.g., candidatos em lista de espera, candidatos que já adotaram, realização de encontros de famílias).

Paralelamente, na dimensão do trabalho em pós-adoção, este ... tem responsabilidade de acolhimento de famílias que peçam auxílio depois da adoção decretada, podendo tal consubstanciar preparação da intervenção (em dupla técnica) o que, por exemplo, se operacionaliza por intermédio de: ida ao domicílio; receção de adoptandos em busca das origens; preparação de diligências que permitam o acesso deste(s) ao processo físico da adoção na ..., ou seja, todos estes momentos requerem um acompanhamento presencial, feito pela dupla técnica e/ou técnico, mediante a situação.

É, também, do conhecimento de V. Exa. que, na atualidade, a competência geográfica deste ..., em consequência do Protocolo de Cooperação celebrado com o ISS (em 2019), e da atualização do mesmo em 2024, atribui competência a esta equipa em território muito extenso, que consubstancia todos os concelhos da área metropolitana de Lisboa pertencente à ... mais os seguintes 7 municípios: Alenquer, Arruda, Azambuja, Cadaval, Lourinhã, Sobral de Monte Agraço, Torres Vedras.

Pelos motivos supramencionados, a prestação de trabalho em tempo parcial, faria com que surgissem significativos impedimentos em garantir a adequada organização do trabalho da dupla técnica de que faz parte e diversas dificuldades em corresponder aos objetivos do ..., colocando em causa algumas das principais diligências que devem ser salvaguardadas (e.g., responsabilidades em matéria de formação, que resulta da Lei, e que é ministrada em dupla técnica presencialmente) e tornaria impossível gerir de modo equitativo os tempos de trabalho da trabalhadora que faz dupla com V. Exa. que, como exposto, presta trabalho em constante cooperação e complementaridade com V. Exa. e não de mera substituição (o que seria impossível, porquanto o outro elemento da subequipa ser de outra valência técnica).

Permita-nos assinalar que esta .../... tem priorizado sempre o bem-estar de todos/todas os/as trabalhadores/as e proporcionando condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a dimensão familiar e pessoal, nomeadamente, na flexibilidade que tem estado subjacente à organização do tempo de trabalho de V. Exa. e demais duplas técnicas pluridisciplinares.

Porém, esta Direção está impedida de consentir a prestação de atividade em tempo parcial para satisfazer as necessidades de V. Exa, pois tal afetaria totalmente e de forma irremediável o funcionamento do ..., designadamente, a dupla técnica pluridisciplinar a que pertence.

Pelo exposto, facilmente se conclui que a alteração de horário de trabalho solicitada por V. Exa. acarreta inconvenientes para o normal funcionamento do Serviço do qual faz parte, pelos motivos sobejamente elencados.

Nesta sequência, comunicamos a V. Exa. que o pedido de trabalho a tempo parcial que nos remeteu é recusado, com fundamento nas exigências imperiosas do funcionamento do Serviço. (...)"

1.4. No dia 2 de julho de 2024, por comunicação eletrónica, a trabalhadora veio pronunciar-se relativamente aos fundamentos da intenção de recusa, nos



seguintes termos:

“(…) Venho por este meio remeter a minha análise quanto à vossa intenção de recusa relativamente ao meu pedido de Trabalho a Tempo Parcial de Trabalhador com Responsabilidades Familiares artigo 55.º do Código do Trabalho (doravante abreviado por CT), que mereceu a minha melhor atenção.

Quero primeiramente reforçar a necessidade de apresentar este pedido, elencando os requisitos que reúno para o efeito, mas também apresentando os motivos pessoais e familiares que o consubstanciam.

Quanto aos requisitos, declaro que:

- a) Tenho um filho menor de doze anos;
- b) Gozei a licença parental complementar (artigo 51.º do CT);
- c) O meu filho vive comigo em comunhão de mesa e habitação;
- d) O pai do meu filho manter-se-á a exercer atividade profissional e não se encontrará, em simultâneo, a beneficiar de qualquer tipo de licença.

Importa, aliás, referir que o pai do meu filho exerce a sua actividade profissional com “isenção de horário de trabalho” (artigos 218.º e 219.º do CT), ficando muitas vezes a exercer a sua actividade profissional para além das 18h. Quando assim é, para além de ter sido eu a levar o nosso filho à creche, sou também eu a ir buscá-lo, não podendo fazê-lo após as 18h. O horário de encerramento é às 18h. Ora nestes dias, sou eu a responsável por assegurar os cuidados ao nosso filho, incluindo adormecê-lo. Só depois de o adormecer, posso dar continuidade às restantes tarefas domésticas. Poder-se-á, contudo, pensar que, em alternativa como em muitas famílias, outros elementos da família alargada (tais como avós, tios e primos) podem prestar apoio nestas ocasiões (ou noutras, em caso de doença) mas tal não se verifica na nossa realidade familiar. Acresce que, tais elementos, como as avós (do meu filho) pela sua idade (80 anos) já requerem algum apoio, não apresentando condição física sequer para lhe pegar ao colo, sem que estejam sentadas. Portanto, ir buscá-lo à creche, transportá-lo no “carrinho” ou qualquer outra forma de cuidado não é passível de ser realizada por estes elementos. O apoio que referi a estes elementos tem também aumentado o grau de exigência e consequente desgaste a que tenho sido sujeita após o nascimento do meu filho. Ainda, pensando em outros elementos da família alargada, uns por motivos de doença incapacitante, outros por distância geográfica também não se apresentam como retaguarda familiar.

Aliás, esta falta de suporte familiar tem potenciado o elevado nível de stress a que tenho sido sujeita, tendo em conta as exigências decorrentes da adaptação à nova realidade familiar.

Foi, justamente, em virtude desta condição (rede de apoio inexistente) que fui levada a gozar a licença parental complementar, de acordo com o previsto na legislação em vigor (artigo 55.º e o n.º 1 do artigo 57.º, ambos do CT), uma vez que à data do fim de licença de maternidade não dispúnhamos de vaga em creche. Admito que esta decisão foi ponderada a partir do momento em que pensei ter um filho. Acredito, e hoje faço prova disso, de que um bebé precisa de permanecer junto da mãe (e do pai) pelo maior período de tempo possível, após o seu nascimento, muito para além dos cinco ou seis meses previstos na lei para o gozo da respectiva licença. Isto, para concluir que foi com esforço, mas acima de tudo com uma grande satisfação que pude dar colo ao meu bebé a tempo integral até aos seus 11 meses de idade, altura em que integrou a creche.

Naturalmente, que esta decisão implicou que me organizasse financeiramente do ponto de vista individual e familiar (à data do seu gozo, esta licença era apenas comparticipada com 25% do vencimento) para que eu pudesse usufruir da licença parental complementar. Nesta ocasião, antecipei a necessidade de ter mais tempo útil não apenas para prestar os cuidados directos ao meu filho, como manter um bom funcionamento de tudo o que já existia até ao seu nascimento.

O gozo desta licença permitiu que reunisse melhores condições psicoemocionais para cuidar do meu filho. O regresso ao trabalho foi desta forma adiado, sabendo eu, à partida, que este regresso implicaria uma menor disponibilidade de tempo útil e de qualidade para lhe prestar os devidos cuidados. Este último pelo desgaste mental e físico daí decorrente.

Prova da inexistência de retaguarda familiar foi, também, o pedido que tive de dirigir à Directora da ... da ... (na altura na pessoa da Dr.ª ...) para que me fosse permitido trabalhar a partir de casa na segunda quinzena de Agosto de 2023 até se iniciar a integração do meu filho na creche. Aproveito esta exposição para reiterar a minha gratidão face ao deferimento deste pedido.

Retomar a actividade laboral no ... – .../.../... foi difícil, vindo acrescentar exigências, agora, de cariz profissional, às quais sempre procurei dar a melhor resposta. O maior desafio foi conseguir conciliar o mundo do trabalho e o mundo familiar, estando ciente das imposições decorrentes de cada um. Vi-me confrontada com a necessidade e vontade de manter uma resposta de qualidade às necessidades do meu filho (com tempo de qualidade, sendo fundamental ter em conta que as noites eram recorrentemente interrompidas em virtude de, ainda, o amamentar), bem como manter um bom desempenho profissional, respondendo adequadamente às responsabilidades por mim assumidas na Estas últimas, que como V. Exa. elencou, são actividades que requerem atenção,



concentração, disponibilidade para a relação com o outro, capacidade na tomada de decisão, deslocações em serviço externo, formação, entre outros.

Esta nova realidade foi altamente impactante quer em termos individuais (do ponto de vista emocional, psíquico e físico), quer em termos familiares. Decorreram semanas, as novas rotinas foram-se instalando, e eu comecei a manifestar um cansaço extremo e algumas complicações de saúde. Fui surpreendida com um diagnóstico de tensão alta, estando já medicada, e que resultou do elevado nível de stress a que fui exposta pelo que acabo de descrever.

Em Dezembro de 2023 sofri um acidente de trabalho, com alguma gravidade, tendo permanecido de baixa médica pelo período de seis meses (até ao passado dia 19 de Junho). Findo este período, regressei com uma incapacidade de 30% e tenho mantido fisioterapia de frequência diária. Esta é a minha condição à data de hoje.

Obviamente, que a interpretação que podemos fazer deste acidente e do que pode ter estado na sua origem, está sujeita a grande subjectividade. Não obstante, eu na qualidade de acidentada e por ter caído nas escadas do prédio onde resido e que conheço tão bem, não consigo encontrar outro motivo para a queda, que não seja a agitação diária em que me encontrava na altura. Decorreram seis meses e este tempo ajudou-me a desacelerar, obrigou-me a cuidar de mim e permitiu-me ter um tempo privilegiado de relação com o meu filho, que dá claras provas disso pelo seu tão bom nível de desenvolvimento.

Pois bem, depois de todo este profícuo investimento em construir uma relação de qualidade com o meu bebé, proporcionando-lhe todas as condições para a construção de um vínculo seguro, vejo como ameaçador passar ao regime de trabalho a tempo integral quando deixar de praticar o horário reduzido destinado à amamentação (previsto no artigo 48.º do CT).

Toda a investigação científica sobre a relação mãe-bebé, nos remete para a importância de que esta díade possa usufruir do maior período de tempo possível com vista à construção de um vínculo seguro do bebé à sua mãe (figura de referência, a sua casa desde a sua concepção). Não posso deixar de referir a importância da presença e participação do pai no equilíbrio desta díade, sendo uma figura a quem o bebé se vincula e com quem estabelece uma relação complementar à relação que estabelece com a mãe. É, justamente, por ser conhecedora desta matéria (e aqui não consigo distanciar-me da minha formação académica de profissional) e da sua relevância para o saudável desenvolvimento de um bebé que defendo veemente a necessidade de vir a trabalhar a tempo parcial. Só assim poderei dar continuidade àquilo que tem sido a nossa realidade, desde que o meu bebé nasceu.

A própria lei reconhece e salvaguarda a importância do tempo fruído em conjunto entre pais e filhos não apenas na filiação biológica, como na filiação adoptiva. Justamente, porque uma licença parental não visa tão somente favorecer a recuperação física da mãe, mas também proporcionar condições para a construção de um vínculo seguro. É preciso tempo para confiar e para amar. Sabe-se, hoje, que um bebé que beneficia da presença da mãe, num contexto de estabilidade e segurança, é um bebé que se vai desenvolver de forma saudável (aos níveis emocional, psíquico e físico). Um bebé que está suprimido afectivo é um bebé disponível para explorar o mundo e aprender. Falamos, aqui, do “superior interesse da criança”, sendo este o cerne de toda a lei promoção dos direitos e protecção da criança.

Pois bem, depois desta explanação que entendo ser profícua para clarificar os fundamentos que me conduziram a apresentar um pedido para trabalhar a tempo parcial, tenho a referir o seguinte quanto aos fundamentos elencados por V. Exa. para a intenção de recusa ao meu pedido:

1 - Face ao ponto em que refere ser “fulcral para o cumprimento das exigências específicas da intervenção que todo o trabalho seja realizado em dupla técnica pluridisciplinar, permitindo que haja uma relação de cooperação entre os dois elementos que a compõem” (cit) tenho verificado que na prática, e sendo um facto real no momento, não estão completas as 11 duplas técnicas (situação recorrente e com alternância mas que se verifica há anos) ora por razões de saúde (no meu caso por um acidente de trabalho, tendo permanecido ausente do Serviço durante seis meses consecutivos), ora por gozo de licenças de maternidade, entre outros. Por esta razão, considero viável o pedido que apresento para trabalhar a tempo parcial, por verificar que tem sido possível desenvolver o trabalho mesmo com falta de elementos a tempo integral.

É, também, verdade que nem sempre as técnicas desta equipa trabalham em “actividades que pressupõem a presença das duas valências técnicas da subequipa de dois elementos” (cit). Aliás, recentemente duas colegas da valência de Psicologia têm desenvolvido actividades com famílias adoptivas e também com a Equipa alargada, prova de que existe trabalho a fazer para além do estudo de candidaturas à adopção, acompanhamento em pré-adopção e em pós-adopção.

2 – Face à exposição no seu e-mail de tarefas apenas circunscritas ao trabalho técnico desempenhado em duplas técnicas, sublinho o facto de noutras Equipas e Núcleos existem técnicos superiores a desempenharem outras funções, distintas das distribuídas ao trabalho em dupla. Tais funções não implicam a avaliação de candidaturas e o acompanhamento das famílias, mas, antes, o suporte e apoio à coordenação dessas Equipas e Núcleos, por serem de dimensão considerável. Também o Núcleo de Adopção a Apadrinhamento Civil (doravante designado por ...) tem uma grande dimensão, como bem refere, é composto por 11 duplas técnicas pluridisciplinares.



Ciente de que me estou a reportar à realidade de outros Serviços, não deixo aqui de dizer que, em meu entender e por conhecer bem a realidade deste Serviço (que integrei em 2008) que o ... beneficiará se este suporte e apoio à coordenação passar a existir. Sei que não sou o único elemento da Equipa a defender esta ideia.

3- No que diz respeito “à fase de estudo e avaliação de candidatos à adopção” (cit) e aos seus vários momentos com os candidatos, é verdade que as mesmas se realizam conjuntamente pela dupla técnica no local de trabalho, embora no período de pandemia este mesmo trabalho tenha sido realizado à distância, por videochamada. Não apenas estes momentos de entrevista, como a aplicação de testes psicológicos e as responsabilidades em matéria de formação. Não obstante, compreendendo a preferência pelo trabalho presencial, não vejo incompatibilidade a este nível com o pedido que apresento, pois o mesmo não visa desempenhar as minhas funções na modalidade de teletrabalho.

Quando refere que “também as visitas domiciliárias realizadas (por dupla técnica) no âmbito de cada estudo e avaliação de candidatura – competência legalmente atribuída a este Núcleo- também seriam gravemente prejudicadas no que concerne à sua frequência, visto que deixariam de ocorrer à tarde e/ou ao final do dia, horário mais compatível com a dinâmica familiar de algumas pessoas candidatas à adopção” (cit), devo dizer que desde que desempenho funções neste Serviço, os dias e horários de agendamento das diligências com os candidatos nunca foram uma dificuldade. Estas pessoas, quando devidamente motivadas, estão prontamente dispostas a colaborar com o Serviço, acedendo às propostas de marcação apresentadas pelas duplas técnicas. Aliás, a realização de diligências ao final do dia é, neste momento, incompatível com as minhas responsabilidades familiares. Como já referi a creche fecha às 18h. Mas o mais relevante é que, se tal acontecer, privo o meu filho da minha presença, correndo o risco de estarmos juntos apenas de manhã quando o deixo na creche. O meu filho com 21 meses adormece às 20h30. Relembro, aqui, que o pai do meu filho tem “isenção de horário”, não podendo contar em absoluto com a sua presença diária antes das 20h.

4- Relativamente ao processo adoptivo e ao facto de este ser “consubstanciado em vários momentos de acompanhamento em pré-adopção” (cit), esclareço que a minha dupla técnica assume como responsabilidade o estudo de candidaturas à adopção e não o acompanhamento em pré-adopção que, como muito bem descreve, implica em muitas situações a deslocação da dupla técnica para outros pontos do país. Ora, o estudo de candidaturas à adopção não requer tais deslocações, o que a ser necessário, teria sérias repercussões na minha dinâmica familiar, pondo em risco o bem-estar psicoemocional do meu filho que está referenciado a mim e ao pai como elementos presentes e securizantes no seu quotidiano.

5- No que condiz à “dimensão do trabalho em pós-adopção” é feita referência à necessidade de o mesmo ser realizado presencialmente, o que mais uma vez me leva a esclarecer que o pedido que apresento não tem por objectivo vir a realizar a minha actividade na modalidade de teletrabalho; embora possa defender que a elaboração de relatórios (que traduz grande parte do trabalho da dupla técnica) é compatível (e até desejável) de ser realizado em teletrabalho por exigir um maior nível de atenção e concentração (o que nem sempre é possível tendo em conta a dimensão da equipa e as condições físicas em que trabalhamos).

6- Ainda sobre a organização do trabalho em dupla técnica tenho a dizer que, neste momento, se tem optado por alguma rotatividade entre duplas técnicas. Tal tem-se verificado nas duplas responsáveis pelos acompanhamentos em pré-adopção mas, também, nas duplas técnicas responsáveis pelo estudo de candidaturas, embora neste caso porquanto a dupla esteja incompleta, por motivo de doença de um dos elementos ou por gozo de licenças de maternidade, ou outros. Nem sempre se tem verificado substituição do técnico ausente, o que obriga a esta rotatividade. Foi, justamente, o que aconteceu na dupla técnica que integro, nos últimos seis meses, por me encontrar de baixa médica após acidente de trabalho. O mesmo já aconteceu com outras duplas técnicas.

Precisamente, por ser conhecedora das exigências inerentes ao trabalho desenvolvido em dupla técnica, o pedido de trabalho a tempo parcial que apresento não visa manter-me em funções numa dupla, mas antes realizar um trabalho complementar a este e que considero fundamental para uma resposta de maior qualidade às nossas crianças e famílias.

Nesta medida, passo a elencar algumas possíveis responsabilidades/actividades que posso vir a desempenhar e que são compatíveis com o desenvolvimento da actividade em tempo parcial:

- Participar nas reuniões da equipa no sentido de apoiar na reflexão sobre candidaturas em estudo, encaminhamento de crianças para candidatos em lista de espera, acompanhamentos em pré-adopção e acompanhamentos em pós-adopção;
- Participar nos grupos de trabalho de melhoria contínua do Plano de Formação para a Adopção, que requerem pesquisa científica contínua e eventual articulação com outras entidades. Aliás, no passado foi uma função que assumi, representando a ... em reuniões com outros Serviços;
- Recolher informação que melhor permita caracterizar as crianças ditas com necessidades especiais e de difícil encaminhamento, as crianças NAP, com ou sem medida de adoptabilidade e proceder a pesquisas nacionais e internacionais com regularidade, com vista a encontrar uma



- resposta em família adoptiva. Nestes casos, não se encontrando família adoptiva, propor uma reformulação do seu projecto de vida e eventual encaminhamento para Apadrinhamento Civil;
- d) Participar e promover reuniões e formações com outras entidades ao nível nacional, que visem promover a adopção centrada nas necessidades da criança e na sua preparação para a adopção;
 - e) Participar e promover reuniões e formações com outras entidades ao nível nacional, que visem promover o Apadrinhamento Civil no seu território de intervenção;
 - f) Participar em reuniões com o ... com vista a melhorar procedimentos entre núcleos;
 - g) Dinamizar acções de formação inicial e/ou contínua nas áreas da Adopção e do Apadrinhamento Civil;

h) Na qualidade de terapeuta familiar e, por isso interventor sistémico, participar:

a. nos processos de avaliação de candidaturas que suscitem maiores dúvidas à dupla técnica responsável pela sua avaliação;

b. no acompanhamento de processos de pré-adopção mais desafiantes;

c. no acolhimento dos processos de pós-adopção;

i) Apresentar propostas de melhoria de procedimentos e instrumentos de avaliação quer ao nível do estudo de candidaturas, quer ao nível dos acompanhamentos em pré-adopção e pós-adopção. Aliás, sobre este tópico, reforço a necessidade que vem já sendo reconhecida por toda a Equipa relativamente a qualificar a intervenção em pós-adopção. Este tem sido um tema trabalhado em contexto de Supervisão, com vista a estruturar um modelo de intervenção, verificando-se desde já ser necessário encontrar recursos terapêuticos (neste caso, terapeutas familiares), para acolher e trabalhar com estas famílias. Ora, sendo eu Terapeuta Familiar, formada pela Sociedade Portuguesa de Terapia Familiar, posso muito bem vir a assumir essa responsabilidade, o que é compatível com o pedido de trabalho a tempo parcial que apresento.

Esta é uma responsabilidade/actividade que posso assumir, à semelhança de outras, que em meu entender vai permitir rentabilizar recursos humanos ao serem centralizadas algumas tarefas num elemento da Equipa, evitando que as duplas fiquem sobrecarregadas com uma multiplicidade de funções (nem sempre compatíveis com tempos de resposta mais curtos naquelas que são as responsabilidades/actividades adstritas ao ...).

Exactamente, por estar ciente que uma das prioridades da ... sempre foi, como bem refere, o bem estar de todos os trabalhadores “a ... tem priorizado sempre o bem-estar de todos/todas os/as trabalhadores/as e proporcionando condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a dimensão familiar e pessoal, nomeadamente, na flexibilidade que tem estado subjacente à organização do tempo de trabalho” (cit), apresento este pedido de trabalho a tempo parcial. Acredito que é possível que me sejam atribuídas funções compatíveis com este pedido, sabendo naturalmente que para tal têm de ser feitos ajustes na dinâmica da Equipa, à semelhança do que recorrentemente tem acontecido ao longo de anos, por motivos de várias ordens (e.g., ausência de técnica, integração de novos elementos, mudança de director, mudança de instalações, alteração da área geográfica de actuação).

Embora antecipasse esta intenção de recusa da ... ao meu pedido de trabalho a tempo parcial, entendi que não deveria deixar de o fazer, por acreditar que as Equipas têm capacidade de se ajustar às mudanças, à semelhança do que acontece em todos os sistemas humanos. A título de exemplo, tenho conhecimento que no ..., uma colega se encontra a exercer funções a tempo parcial, mesmo após ter sido notificada da intenção de recusa da ... ao seu pedido. Em virtude das circunstâncias, a colega alcançou a condição que desejava, tendo-lhe sido atribuídas funções compatíveis com o tempo parcial. À semelhança deste caso, vejo como possível que o mesmo me suceda, estando certa de que me constituirei como uma mais valia para a qualificação do Serviço e rentabilização de recursos (humanos e materiais) ao centralizar tarefas e apresentar propostas instrumentais que permitam reduzir a duração de algumas diligências mas também contribuir para uma maior qualidade no desempenho das responsabilidades/actividades legais atribuídas à .../..., em matéria de infância, juventude e família.

Considero-me uma Técnica plenamente envolvida com a missão da Prova disso, tem sido o meu desempenho ao longo de quase vinte e um anos de Serviço, integrando Equipas que directamente apoiam crianças e famílias na garantia e promoção dos seus direitos. Inclusivamente, pude, em alguns momentos, representar a ... em grupos de trabalho com entidades externas. Passei por momentos na minha vida pessoal de grande desgaste e exaustão sem prejuízo na minha assiduidade e desempenho das minhas responsabilidades. Apesar de a minha grande prioridade ser honrar as minhas responsabilidades familiares, dedicando ao meu filho o maior e melhor tempo possível, gostaria de continuar a desempenhar a minha função como Psicóloga na ..., mais concretamente na ..., mas a tempo parcial (no período da manhã) de modo a fazer coincidir o meu horário de trabalho com o período do dia em que o meu filho está na creche.

Importa, ainda, referir que tenho flexibilidade para equacionar mudar de Serviço, mantendo-me ou não na ..., desde que tal mobilidade me garanta manter as condições que já reúno neste momento (nomeadamente, proximidade geográfica entre o local de trabalho, a minha residência e a creche do meu filho). Aliás, realizei várias diligências, já desde há quase um ano (a primeira no dia 07.07.2023), junto do Departamento de Recursos da ... no sentido de aferir sobre quais os Serviços

da ... compatíveis com a modalidade de trabalho a tempo parcial. Infelizmente, não fui esclarecida sobre tais possibilidades.

Gostaria, ainda, de referir que constituiria um grande paradoxo institucional por parte da ..., em geral, e da ..., em particular, desenvolver a sua acção no sentido de promover o Direito da Criança a Crescer em Família, e não conseguir justificar um pedido de trabalho a tempo parcial de um colaborador, cujo fundamento assenta na vontade de proporcionar mais tempo em família ao seu filho, neste caso um bebé de 21 meses.

Não posso terminar sem fazer constar a incoerência que me parece existir entre a intenção de recusa da ... a este pedido de Trabalho a Tempo Parcial de Trabalhador com Responsabilidades Familiares que apresentei e o Código de Ética e Conduta da ..., sob o qual a instituição defende, entre outros, valores como “respeito e defesa dos direitos humanos” (i.e., Respeitar e defender os princípios nacionais e internacionais em matéria de direitos humanos, promovendo a sua divulgação, respeito e universalidade no âmbito da nossa actividade, particularmente no que se refere à não discriminação de grupos vulneráveis, económicos, sociais e culturais dos indivíduos, bem como pelos direitos fundamentais no trabalho”) e “valorização das pessoas” (i.e., “Apostar no desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores, alicerçado no sentimento de pertença e concretização na cooperação mútua e na participação de todos”).
(...)”

- 1.5.** Não existem quaisquer outras questões de facto ou direito que tenham sido alegadas por qualquer das partes.

Cumprе apreciar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. No âmbito das suas “atribuições próprias e de assessoria”, definidas no artigo 3º Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, cabe à CITE: “(...) *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. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. E 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, em si mesma, um dos objetivos da União Europeia.

2.3. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispondo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.4. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.5. A Diretiva 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).

2.6. 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”.

2.7. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, constituído por três capítulos, a saber, (I) Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho, (II) Condições justas no mercado de trabalho e (III) Proteção social e inclusão, integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, sendo um deles, o princípio da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.8. No quadro da legislação nacional, o ordenamento jurídico português acolhe, na própria Constituição da República Portuguesa, as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no seu artigo 9.º, ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.

2.9. No seu artigo 13.º, a Constituição da República Portuguesa (CRP), consagra o princípio da igualdade, enquanto princípio estruturante do Estado de Direito Democrático, impondo o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, e concretizando assim a igualdade em dois vetores essenciais, designadamente, através da proibição do arbítrio legislativo e da proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”, dispondo o n.º 2 do mesmo dispositivo legal que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

2.11. Consagra ainda a alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) 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.”

2.12. No âmbito da legislação infraconstitucional, também o Código do Trabalho (CT), preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente dever da entidade empregadora a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

2.13. Assim, e materializando os princípios constitucionais supra enunciados, 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/a 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.**

2.14. Nos termos previstos no **n.º 1 do artigo 57.º** do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a quando formula o pedido de trabalho a tempo parcial, **deve cumprir os seguintes requisitos:**

- 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.

2.15. De referir ainda que, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho: *“[s]alvo 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.”*

2.16. E que, 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.”*

2.17. 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.

2.18. 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.

2.19. 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.

2.20. 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, conforme determina o artigo 57º, n.º 7 do Código do Trabalho.

2.21. Além dos requisitos previstos no referido artigo 57º do Código do Trabalho, impõe ainda o legislador que, por referência ao artigo 51º do mesmo diploma, o/a trabalhador/a, com filho/a com idade não superior a 6 anos de idade, que pretenda exercer o direito de trabalhar a tempo parcial **tenha esgotado o período de licença parental complementar, em qualquer uma das suas modalidades.**

2.22. Sintetizando, e por referência ao regime consagrado nos termos das disposições conjugadas nos **artigos 51º, 55º e 57º do Código do Trabalho**, a declaração apresentada pelo/a trabalhador/a deve conter os seguintes requisitos de admissibilidade:

- 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.

2.23. No caso em apreço, a trabalhadora vem solicitar, ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 55º e 57º do Código do Trabalho, autorização para **prestar trabalho em regime de tempo parcial**, pelo período de dois anos, com início do dia 16 de setembro de 2024, e a fim de prestar assistência e cuidados ao seu filho, nascido em ... de 2022, declarando para os devidos efeitos que:

- Já gozou a licença parental complementar;
- Pretende o gozo desta modalidade de trabalho entre o dia 16 de setembro de 2024 e o dia 14 de setembro de 2026;
- Vive com o filho em comunhão de mesa e habitação;
- O outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou e não está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder parental; e ainda;
- Não se encontra esgotado o prazo máximo previsto para a duração do trabalho a tempo parcial.
- E a modalidade a adoptar no regime de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do tempo completo que se propõe prestar diariamente no período da manhã.

2.24. Confrontando o pedido da trabalhadora com os requisitos legais de admissibilidade previstos nos referidos artigos 51º, 55º e 57º do Código do Trabalho, consideramos que se encontra corretamente formulado, devidamente enquadrado, pelo que, em conformidade, procederemos à sua apreciação, no contexto da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

2.25. O artigo 57.º, nº 2 do CT define taxativamente as circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora ao pedido do/a trabalhador/a e que passa pela alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável.

2.26. A entidade empregadora não alega qualquer circunstância de facto que concretize a impossibilidade de substituição da trabalhadora requerente.

2.27. Por seu turno, “[a]s exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido (...), 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 funcionamento da empresa ou estabelecimento”. Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido (...) recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo ...) disponível em www.dgsi.pt

2.28. Exige-se, neste pressuposto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho não permite a prestação de trabalho a tempo parcial, de forma a beneficiar conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, em particular, com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.

2.29. Convocando os argumentos expendidos pela entidade empregadora na intenção de recusa refere a mesma que o ... (doravante designado por ...), ao qual a trabalha se encontra alocada, é composto por 11 duplas técnicas pluridisciplinares, isto é, 11 subequipas compostas por 2 Técnicos/as Superiores (1 de Psicologia e 1 de Serviço Social), sendo fulcral para o cumprimento das exigências específicas da intervenção que todo o trabalho seja realizado em dupla técnica pluridisciplinar, permitindo que haja uma relação de cooperação entre os dois elementos que a compõem, intervindo a par de áreas distintas que se complementam, com uma intencionalidade “multidisciplinar” e inexistindo sobreposição e/ou substituição entre áreas. Deste modo, a organização dos tempos de trabalho das duplas está construída de modo a fazer face à natureza da intervenção, porquanto ser necessário existir uma relação de grande proximidade quer entre a própria dupla, quer junto das famílias que acompanham.

2.30. Neste sentido, conclui que *a atribuição do horário em regime parcial não é compatível com o desenvolvimento da dinâmica funcional da intervenção preconizada, sendo um forte constrangimento para o funcionamento deste Serviço, nomeadamente, pelo facto de tal horário significar que o período da tarde (de segunda a sexta-feira) deixaria de ficar convenientemente assegurado, deixando esta dupla técnica desfalcada*

e comprometendo a responsabilidade legal atribuída à .../....

2.31. Ora, além de considerações, ainda que relevantes, tendencialmente generalistas, a entidade empregadora não logra demonstrar, de facto, as atividades que, no seu entender, deixam de ficar convenientemente asseguradas, face aos meios humanos necessários e disponíveis. Nem explicita tão pouco a forma como estão organizados os tempos de trabalho entre as várias equipas, ou ainda a planificação de atividades p. ex. para os próximos meses, explicando que atividades deixarão de poder ser desenvolvidas considerando a prestação de trabalho a tempo parcial solicitada.

2.32. Ora, a falta de concretização destas circunstâncias, sugere que a recusa da entidade empregadora assenta apenas em **hipóteses abstratamente consideradas**, que se prendem sobretudo com opções de gestão de recursos humanos que, apesar da devida ponderação que merecem, se mostram **alheias à trabalhadora requerente**, por um lado, e, por outro, repita-se, não se encontram suficientemente concretizadas para, no caso específico desta trabalhadora e em confronto com o exercício de direitos relativos à parentalidade, merecerem a primazia que pretendem colher.

2.33. Com efeito a diversificação da organização dos tempos de trabalho entre os/as vários/as trabalhadores/as com vínculo à empregadora, a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou o maior ou menor encargo para a empregadora não se mostram aqui suficientemente concretizadas de forma a permitirem concluir que a prestação de trabalho a tempo parcial ponha em causa o funcionamento do serviço.

2.34. Saliente-se ainda que, por um lado, o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, por outro lado, a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

2.35. Pelo contrário, o direito à 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, 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 da parentalidade.

2.36. E note-se ainda que exigências impostas pelas dinâmicas familiares não são imperiosamente replicadas de igual forma em todos os agregados familiares com filhos/as, pelo que tratar de igual forma todos/as os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares passa também por reconhecer as diferenças que cada trabalhador/a manifesta em sede de conciliação, e sobretudo implementar as ferramentas legalmente disponíveis a benefício dessa conciliação, como seja o trabalho a tempo parcial.

III – CONCLUSÃO

Pelo exposto e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora em face da pretensão da trabalhadora:

3.1. A CITE emite **parecer desfavorável** à intenção de recusa da entidade empregadora ... relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares

3.2. A empregadora 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, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos, 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, e alínea h), n.º 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

IV - A CITE informa que:

4.1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez

concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).

4.2. Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.

4.3. A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 31 DE JULHO DE 2024, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.