

## **PARECER N.º 40/CITE/2016**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de autorização de trabalho a tempo parcial a trabalhador 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 2018 – TP/2015

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, em 29.12.2015, do ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pelo trabalhador, ..., médico especialista de radiologia, detentor da categoria de Assistente Hospitalar, a exercer funções no Serviço de Imagem Médica, Unidade de ... (...), nos seguintes termos:

*“(...) Assunto: Pedido de parecer quanto ao processo do médico especialista de Radiologia Dr. ..., do mapa de pessoal do ..., a requerer o regime de trabalho a tempo parcial*

*Na sequência do requerimento do médico especialista de Radiologia do mapa de pessoal deste ..., Dr. ..., a solicitar a concessão do regime de trabalho a tempo parcial de 18 horas semanais, o Conselho de Administração deste ... na sua reunião ordinária de 03.12.2015, indeferiu o pedido, face aos fundamentos factuais e numéricos objetivos para a tomada decisão - pareceres do Diretor Clínico, do Diretor do Serviço de Imagem Médica (SIM) e do Diretor da Unidade de ... (...), conforme processo que se anexa.*

*Notificado da deliberação para se pronunciar sobre a decisão, querendo, veio o referido médico apresentar novo requerimento no mesmo sentido, no qual, em 23.12.2015, recaiu a decisão do Conselho de Administração de remeter o processo a essa Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego.*

*Solicita-se, assim, de acordo com o art.º 54.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, (...)” atual Lei n.º 35/2014 de 20 de junho “(...) a emissão de parecer por parte de V. Exas.*

*Com os melhores cumprimentos.*

*O Vogal do Conselho de Administração (...).”*

- 1.2.** O requerimento apresentado pelo trabalhador, em 17.11.2015, conforme registo de entrada no serviço, foi formulado numa minuta, que aqui se dá por reproduzida, do ..., composta por várias folhas, consta que, estando a exercer o horário semanal de 35 horas, pretende praticar um horário de 18 horas semanais, em regime de tempo parcial, de 1.01.2016 a 6.04.2026, preenchendo para o efeito o campo respetivo no sentido de 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.”*

Relativamente ao quadro de horário semanal o trabalhador declara *“(...) disponibiliza-se para realizar as 18 horas de serviço semanal praticar o horário das 20 horas de sexta-feira e as 20 horas de domingo, ou período com o dobro do horário (máximo 36 h em regime de prevenção). Disponibiliza-se ainda mediante acordo prévio entre o serviço e o requerente a distribuir as 18 horas, de forma excecional, em outros períodos da semana. (...)”*.

- 1.3.** A entidade empregadora, após a emissão, no requerimento do trabalhador, dos despachos e pareceres manuscritos dos superiores hierárquicos, e ainda após parecer do Serviço de Gestão de Recursos Humanos de 26.11.2015, comunicou a intenção de recusa, por carta datada de

04.12.2015, e não 2013 como consta por lapso, e se reproduz:

*“(...) Assunto: Pedido de concessão do regime de trabalho a Tempo Parcial de 18 horas semanais, com responsabilidades familiares por filhos menores de 12 anos*

*Nos termos do n.º 4, do Artigo 57.º, do Código do Trabalho, acerca do pedido de concessão do regime de trabalho a tempo parcial, informo V. Ex.ª da deliberação do Conselho de Administração, datada de 03.12.2015. que a seguir se transcreve e se anexa cópia:*

*Deliberação do Conselho de Administração: «Indeferido nos termos dos pareceres.»*

*Mais informo, que dispõe de 5 dias, a partir da receção deste ofício, se assim o entender, para se pronunciar sobre esta deliberação, que deverá entregar no Serviço de Gestão de Recursos Humanos.*

*Com os melhores cumprimentos. (...)”.*

**1.3.1.** Em 26.11.2015, o serviço de Gestão de Recursos Humanos tinha emitido o seguinte parecer:

*“(...) Ao Excelentíssimo*

*Conselho de Administração do ...*

*Assunto: Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares. ..., Assistente Hospitalar, a exercer funções no Serviço de Imagem Médica, com vínculo laboral de CIT sem termo, com 35 horas/semana, solicitou, horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares. Este regime de horário Insere-se no princípio do equilíbrio entre a vida profissional e familiar e na proteção da “parentalidade” que se concretiza através da atribuição de um conjunto de direitos, previstos no artigo 35 do Código do Trabalho, dos quais se destacam:*

- “Trabalho o tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares”*

*O horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares apresenta um regime diferente de horário flexível comum e é regulado no artigo 56.º do Código do Trabalho nos seguintes termos:*

*“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 em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos*

*2 — Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário,*

*3 — O horário flexível a elaborar pelo empregador, deve:*

*a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*

*b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;*

*c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.*

*4 — O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas do trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas. ...”*

*A autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares é regulada no artigo 57.º do Código do Trabalho nos seguintes termos:*

*1 — O trabalhador que pretendo trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*

*a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;*

*b) Declaração da qual conste:*

*i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;*

*ii) No regime de trabalho o tempo parcial, que não está esgotado o*

*período máximo de duração;*

*iii) No regime de trabalho a tempo parcial 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;*

*c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.*

*2 — 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.*

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

*4 — 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 receção.*

*5 — 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 recusar e da apreciação do trabalhador.*

*6 — A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.*

*7 — Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.*

*8 — Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:*

*a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;*

*b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à*

*notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número:*

*c) Se não submeter o processo à apreciação do entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.*

*9 — Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido Inicial*

*10 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7.”*

*O Conselho de Administração do ..., aprovou em 09/10/2014, o Regulamento de Horários de Trabalho e Assiduidade. Nesse documento está previsto uma modalidade de horário específico onde se insere a “parentalidade” (que inclui o horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares). Estas normas relativamente aos horários flexíveis dos trabalhadores com responsabilidades familiares devem prever, de acordo com a atividade exercida, a possibilidade dos serviços proporem para aprovação o período ou períodos de presença obrigatória, a indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário (cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do serviço e estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.*

*Nestes termos, propõe-se ao Conselho de Administração:*

- A aprovação das modalidades de horários adequados às atividades exercidas em cada serviço por grupo profissional. A atividade exercida parece ser o critério mais relevante para a admissibilidade do horário flexível:*
- A aprovação, por serviço, dos períodos de presença obrigatória (plataformas fixas);*
- No entanto, é desejável que este intervalo de descanso seja uniforme na instituição, para todos os serviços e grupos profissionais.*
- A definição dos serviços e atividades incompatíveis com o horário*

*flexível de trabalhador com responsabilidades familiares,*

*Entregou:*

*Requerimento de alteração de horário, com Informação do superior hierárquico para o período de 2016-01-01 a 2026-04-06;*

*Horário que pretende praticar com informação dos superiores;*

*Fotocópias do cartão cidadão dos descendentes.*

*Nestes termos fica à consideração do Conselho de Administração conforme procedimento aprovado pelo CA.*

*..., em 26 de novembro de 2015*

*Com os melhores cumprimentos,*

*Pe'l'O Serviço de Gestão de Recursos Humanos (...)"*

- 1.4.** O trabalhador, em 11.12.2015 (7.º dia após a notificação da intenção de recusa, veio dizer o seguinte:

*"(...) Exmo. Senhor Presidente do Conselho de Administração dos ...:*

*..., tendo sido notificado da deliberação do Conselho de Administração que lhe indeferiu o pedido de concessão do regime de trabalho a tempo parcial, formulado ao abrigo do disposto nos art.ºs 56.º e 57.º do Código de Trabalho (CT), vem apresentar a seguinte reclamação:*

**Questão Prévia**

*Não obstante o requerente ter sido notificado de uma deliberação de indeferimento, tal não poderá deixar de ser entendido como uma mera intenção de indeferir. Só assim se entende o conteúdo do ofício que lhe foi dirigido pelo Exmo. Presidente dos ..., informando-o do prazo de 5 dias para reclamar, o que está de acordo com o n.º 4 do art.º 57.º do CT. É com base em tal pressuposto que de seguida serão expostas as razões da reclamação, tendente a contrariar o sentido da decisão que, a concretizar-se nos termos enunciados, estaria pejada de ilegalidades. Vejamos...*

**O requerimento**

*O requerente solicitou a redução do horário de trabalho, para assistência a filhos menores de 12 anos, pedido que formulou nos termos seguintes:*

*“O requerente disponibiliza-se para realizar as 18 horas de serviço semanal entre as 20h de sexta-feira e as 20 h de domingo ou período com o dobro do horário (máximo de 36 h) em regime de prevenção. Disponibiliza-se ainda mediante acordo prévio entre serviço e o requerente a distribuir as 18 h., de forma excecional, em outros períodos da semana”.*

*Nos termos do n.º 3 do art.º 55.º do CT o trabalho a tempo parcial pode ser prestado, conforme o pedido do trabalhador (sublinhado nosso), diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana. Ou seja, o pedido está em perfeita conformidade com a lei, sem prejuízo, reconhece-se, de o horário proposto poder ser objeto de ajustamentos em função das necessidades concretas do serviço. Há no entanto que ter em conta que, para este regime poder cumprir as suas finalidades, as necessidades de apoio a filhos menores são o interesse referencial. Se assim não fosse fácil seria anular as formalidades da lei com a invocação das necessidades de serviço.*

*Acontece que a esposa do requerente exerce funções de ... em ... (facto que o requerente pode provar se para tal for solicitado) para onde tem que se deslocar diariamente de segunda a sexta. Só a partir do fim do dia de sexta-feira e até domingo pode assumir a guarda dos filhos menores e daí o horário proposto pelo requerente. Considerava aliás o requerente, sem com isto se querer intrometer em assuntos que não são da sua competência, que com o horário proposto estaria a ir ao encontro dos interesses do serviço, por o mesmo coincidir com o período da semana que os trabalhadores mais procuram para o seu descanso ou atividades de lazer. Compreende o requerente que o Exmo. Diretor do SIM tenha, relativamente ao horário proposto, dado o seguinte parecer “Não valido, o requerente será escalado conforme as conveniências do serviço”. Todavia o parecer teria que ir mais além, indicando nomeadamente qual o período exigido pelas conveniências de serviço. Lembramos que ao contrário da maioria dos serviços dos ... ou de outros serviços ..., o trabalho no SIM é determinado mensalmente por escala, sendo altamente, para não dizer*



*completamente imprevisível até à publicação da escala mensal, não sendo possível planear a vida familiar com regularidade de forma atempada, tendo que haver na prática, uma disponibilidade total e permanente pelo menos para o período após as 4 semanas que a escala mensal determina.*

*Como é possível dar assistência a filhos menores sem uma indicação clara do período de execução de trabalho? Era aliás nesse sentido a informação da Ex. ma Coordenadora do Serviço de Gestão de Recursos Humanos.*

### **A deliberação**

*A deliberação de indeferimento é subsequente a um despacho formulado nos termos seguintes: “Ao CA para indeferir nos termos dos pareceres do Dir SIM e Dir UGI” que cumpriu a instrução dada, proferindo o seguinte despacho: “Indeferido nos termos dos pareceres”.*

*Acontece que nem os pareceres apontam no sentido do indeferimento nem o despacho tem fundamentação bastante.*

*O parecer do DIR SIM diz o seguinte: “Se está de acordo com a lei a Direção de Serviço apenas toma conhecimento pois esta pretensão reduz os recursos humanos, já escassos, existentes”. Acresce que o requerente tomou a iniciativa de contactar uma colega formada nos ..., de competência e qualidades técnicas e humanas reconhecidas, muito querida no serviço, que demonstrou muito interesse em completar o horário deixado em aberto, com vantagem financeira para os ... não só, mas também, por duplicar a capacidade de realização de serviço de urgência sem recurso a horas extraordinárias. Não mostrou este argumento anteriormente pois não quis ultrapassar as suas competências. Fá-lo agora para demonstrar que o serviço não perde nada, antes pelo contrário só ganha, com a solução proposta, quer do ponto de vista dos recursos humanos, quer do ponto de vista financeiro.*

*De tal informação resulta, de forma clara, que a Dir SIM se limita a tomar conhecimento de uma pretensão que reconhece estar de acordo com a lei. E toma conhecimento para adotar as medidas adequadas porque a*

*pretensão vai reduzir ainda mais os recursos humanos existentes. Não há nenhum parecer nem sequer sugestão de indeferimento.*

*Por sua vez o Dir UGI diz “Concordo com a posição assumida pelo Diretor do Serviço. Salvaguardadas as exigências legais, o horário a exercer deverá respeitar as necessidades do serviço”.*

*Este último parecer nada acrescenta ao anterior. E ao referir que o horário deve respeitar as necessidades do serviço, aceita implicitamente a redução do horário.*

*Ou seja, a deliberação de indeferimento vai em sentido contrário aos pareceres em que alegadamente se sustenta.*

*Acresce que...*

*O trabalho a tempo parcial de trabalhador com filho menor de 12 anos **É UM DIREITO** e não mera faculdade (art.º 55.º n.º 1 do CT);*

*O período normal de trabalho pode ser prestado em três dias por semana (art.º 55.º n.º 3 do CT), **CONFORME O PEDIDO DO TRABALHADOR;***

*Atenta a atividade profissional do cônjuge do requerente, este só pode prestar serviço nos dias por si indicados;*

*A realização do interesse público ou do interesse do serviço não tem especial primazia em dias concretos da semana, sendo certo que não foi indicado qualquer motivo que explique por que razão o horário proposto pelo requerente não satisfaça o interesse do serviço;*

*O interesse do serviço não pode ser invocado em termos de poder frustrar o objetivo da lei que é o de propiciar condições aos trabalhadores para darem assistência a filhos menores de 12 anos;*

*Nos termos do n.º 2 do art.º 57.º do CT “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”. Ora a deliberação é omissa relativamente a qualquer um destes fundamentos. Aliás reitera-se que o horário proposto pelo requerente é precisamente aquele em que é mais difícil encontrar trabalhadores disponíveis para o respetivo preenchimento. Há por outro lado uma solução fácil e com vantagem para*

*o serviço, para preencher o horário deixado em aberto, através da contratação de especialista formada no serviço com disponibilidade para tal.*

*Em qualquer caso a deliberação, por contradição com os pareceres em que se sustenta e por manifesta falta de fundamentação legal, está ferida de ilegalidade.*

### **Conclusão**

*Pelo exposto vem apresentar-se a presente recomendação, requerendo-se que o processo prossiga os respetivos termos em conformidade com o disposto no n.º 4 e seguintes do art.º 57.º do CT, decidindo-se, a final, pelo deferimento do pedido.*

*Coimbra, 9 de dezembro de 2015 (...)*”.

- 1.5.** 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”:

*“(...) c) 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 (...)” .*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

*“1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*

*2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*

- 2.2.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadores (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...)”*.
- 2.3.** 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 (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar a tempo parcial, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.
- 2.3.1.** 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.

**2.3.2.** 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.

**2.3.3.** 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.

**2.3.4.** 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, n.º 7 do artigo 57.º do CT.

**2.4.** Nos termos do Código do Trabalho, entende-se por trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, o direito de desenvolver a atividade profissional em período normal de trabalho inferior ao praticado a tempo completo, e na falta de acordo em contrário com a sua entidade empregadora, em período normal de trabalho correspondente a metade do praticado a tempo completo, numa situação comparável, podendo ser prestado diariamente, de manhã ou de tarde ou em três dias por semana.

**2.5.** No caso em análise verifica-se que o trabalhador, com horário semanal de 35 horas semanais, pretende passar a praticar metade do horário,

cerca de 18 horas semanais em regime de tempo parcial, “(...) o horário das 20 horas de sexta-feira e as 20 horas de domingo, ou período com o dobro do horário (máximo 36 h) em regime de prevenção. (...)” ou “(...) mediante acordo prévio entre o serviço e o requerente a distribuir as 18 horas, de forma excepcional, em outros períodos da semana. (...)” não tendo, porém, especificado, a que filho diz respeito, se gozou a licença parental complementar, conforme determina o artigo 51.º do CT, ou se, atendendo à idade da filha ou do filho, menores, esta licença já não pode ser gozada, juízo que não é possível aferir com os elementos do processo, mencionados no ponto 1.2 do presente parecer.

- 2.6.** Na sequência de todo o exposto, não obstante os motivos invocados pela entidade empregadora possam não demonstrar razões imperiosas do funcionamento do serviço, aludindo, nomeadamente, mais detalhadamente a pedido de flexibilidade de horário do que a tempo parcial, conforme determina o artigo 57.º do CT, verifica-se que o pedido apresentado pelo trabalhador suscita dúvidas de legitimidade uma vez que se desconhece se foi gozada por este a licença parental complementar, ou se esta seria dispensável, face à idade dos filhos, requisito essencial previsto no n.º 2 do artigo 55.º do CT, pelo que face ao teor dos interesses em presença, o trabalhador deverá, caso assim o entenda, proceder à reformulação do pedido.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Em face do exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa formulada pelo ..., relativamente ao pedido de trabalho em tempo parcial apresentado pelo trabalhador ..., sem prejuízo de um pedido subsequente poder ser apresentado pelo mesmo à sua entidade empregadora.

- 3.2.** Sobre a matéria convém sublinhar que, para além do dever das entidades empregadoras proporcionarem às trabalhadoras e aos trabalhadores com responsabilidades familiares condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho, promovendo assim o direito consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, a CITE recomenda à entidade empregadora que, na elaboração dos horários de trabalho, seja facilitada essa mesma conciliação relativamente ao trabalhador ora em causa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE JANEIRO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**