

PARECER N.º 200/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, nos termos do n.º 5 do artigo 57º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 1283-TP/2019

I – OBJETO

1.1.1 A CITE recebeu em 26.03.2019 do ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pelo trabalhador ..., médico assistente graduado de medicina física e de reabilitação, conforme se transcreve:

ASSUNTO: Prestação de trabalho a tempo parcial artº. 55 do Código do Trabalho.

O nosso trabalhador ..., Assistente Graduado, solicitou passagem ao regime de trabalho a tempo parcial alegando a necessidade de acompanhar a filha de 4 anos de idade.

Manifestou, este ..., a intenção de indeferir o pedido tendo presente a fundamentação da Exma. Diretora do Departamento, a qual informa que a atribuição do horário requerido implica a redução de cuidados aos doentes com AVC, com as graves consequências que daí advêm.

Nos termos do disposto nos n.ºs 4 e 5 do art. 57º do Código do Trabalho, vimos por este meio remeter para apreciação o processo relativo ao pedido formulado pelo médico."

1.1.2 Em 29.01.2019, a entidade empregadora recebeu do trabalhador solicitação da prestação de trabalho em regime de tempo parcial, conforme se transcreve, bem como o despacho manuscrito constante do pedido do trabalhador:

"Assunto: Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares ..., Médico Assistente Graduado de Medicina Física e de Reabilitação nesta instituição, com o n.º mec. ..., nos termos do disposto no artigo 55.º do Código do Trabalho vem informar V. Excelência que pretende trabalhar a tempo parcial, para prestar assistência a filha menor de 12 anos, pelo período de doze meses a ter início a 01\03\2019 com a seguinte modalidade de horário:

horário:

Terça-feira: das 09 horas às 15 horas; (6 horas)

Quarta-feira: das 09 horas às 15 horas; (6 horas)

Quinta-feira: das 09 horas às 18 horas e 30 minutos; (9 horas)

Declara ainda que:

-A menor ... DN ... \... \2014, vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente;

-Não está esgotado o prazo máximo de duração máxima deste tipo de horário;

-O outro progenitor do mesmo supra identificado menor, ..., tem atividade profissional e não exerce ao mesmo tempo esse direito.”.

“Ao Serviço de Gestão de Recursos Humanos

O Dr. ... assumiu recentemente a responsabilidade pelo seguimento dos utentes com AVC, previamente da responsabilidade do Dr. ... (...), atual diretor do ... e que se encontravam em lista de espera.

Ao Dr ... têm sido sucessivamente autorizadas licenças sem vencimento.

O Serviço não concorda com a redução de horário.

Caso esta redução esteja legalmente contemplada implicaria redução de cuidados aos doentes com AVC, com as graves consequências que daí advêm

Solicito esclarecimento relativamente ao quadro legal em apreciação.

(...)

04/02/2019”

- 1.1.3** Em 7.03.2019, a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a intenção de recusa, que este recebeu na mesma data, conforme se transcreve de documentos com letra mecânica e manuscritos, na parte legível:

“Na sequência de requerimento apresentado por V. Ex^a., cumpre informar que por deliberação do Conselho de Administração de 28/02/2019, é intenção deste Organismo indeferir o pedido, tendo presente os fundamentos constantes na Informação de que se anexa cópia.

Neste sentido, notifica-se V. Ex^a., nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 4 do artº 57º da Lei 7/2009 de 12/02 para, no prazo de 5 dias, alegar por escrito o que tiver por conveniente.

Mais se informa que poderá consultar o processo, nos dias úteis, das 9h às 12.30h no Serviço de Assiduidade deste ...”

Informação do Serviço de Gestão de Recursos Humanos

DE: Serviço de Pessoal

PARA: Diretora do Serviço de Gestão de Recursos Humanos

DATA: 17/10/2018

ASSUNTO: Pedido de Tempo Parcial por filhos menores de 12 anos - Dr. ...

Identificação da Requerente: ..., Médico em regime de ..., 42 h/semanais, na Medicina Física e Reabilitação de ...

Pedido: Tempo parcial, 21 horas, a partir de 1 de março 2019, pelo período de 12 meses, por necessidade de prestar assistência a filha menor de 12 anos, nascida a .../.../2014, com o seguinte horário:

Terças das 9 as 15 horas (6 horas)

Quartas das 9 as 15 horas (6 horas)

Quintas das 9 as 18.30 (9 horas)

informação da Superior hierárquica: A Diretora do serviço não concorda com a redução do horário. Caso esta redução esteja legalmente contemplada implicará redução de cuidados aos doentes com AVC, com as graves consequências que daí advém.

Enquadramento Jurídico: Art.º 55.º da Lei 7/2009 de 12/02.

Apreciação: Estão cumpridos os requisitos para atribuição de tempo parcial.

"Ao Conselho de Administração

27.02.2019

O empregador apenas pode recusar pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

O ... é obrigado a um processo que tramita pela Tutela para contratar profissionais, pelo que seria exigido determinado tempo para que essa contratação pudesse ter lugar e que se desconhece seja autorizada, sendo certo que há processos que aguardam autorização há meses.

Concluído se dirá que a contratação para substituição é improvável. Tratando-se como a superior hierárquica refere, de uma função que tem consequências diretas no tratamento de doentes com AVC, afigura-se-nos estarem reunidos os requisitos para o pedido ser recusado, havendo no entanto a necessidade de a Senhora Diretora de Departamento densificar o seu parecer no que diz respeito à exigência imperiosa do funcionamento do serviço o que deve ser requerido.

Acresce que e salvo o devido respeito por outras opiniões, a redução de horário a ser

concedido não deverá ser na modalidade de exclusividade de 42h. Além desta modalidade ser residual pressupõe uma compensação que aqui não tem lugar não só pela exclusividade, que na redução já é obrigatória, mas também pelo acréscimo horário que aqui não tem lugar.

A ser autorizada a redução de horário deverá ser na modalidade geral, ou seja, de 40h semanais.

Nestes termos e porque o tempo urge, deverá notificar-se o requerente, na posse de informação da Sra. Diretora de Departamento de intenção de recusa da concessão da redução de horário.

O Ad. Hosp."

"Comunique-se ao requerente a intenção de indeferimento nos termos do presente parecer.

Solicita-se à Sra. Diretora do departamento que densifique o seu parecer.

28.02.2019

O Conselho de Administração do ..."

- 1.1.4** Por documento de 13.03.2019, o trabalhador apresentou a apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

"..., Médico Assistente Graduado de Medicina Física e de Reabilitação nesta instituição, com o número mecanográfico ..., notificado em 7 de março de 2019 da deliberação desse Conselho de Administração de 28 de fevereiro de 2019 que indeferiu a passagem à prestação de trabalho em regime de tempo parcial, nos termos do disposto nos artigos 55º e 57º do Código do Trabalho, vem, nos termos e para os efeitos previstos nos números 4 e 5 do artigo 57º do Código do Trabalho, apresentar a sua apreciação quanto àquela deliberação.

a) A deliberação desse Conselho de Administração de 28 de fevereiro de 2019 que indeferiu a passagem à prestação de trabalho em regime de tempo parcial é absolutamente extemporânea, sendo que a consequência legal daquela extemporaneidade é a aceitação do pedido do trabalhador nos seus precisos termos;

b) Com efeito, tendo o trabalhador apresentado o seu pedido para a passagem ao regime de prestação de trabalho em tempo parcial no âmbito do regime legal da parentalidade no dia 29 de janeiro de 2019, a deliberação que o indeferiu foi tomada em 28 de fevereiro de 2019, e notificada ao trabalhador em 7 de março de 2019;

c) Sucede que nos termos do disposto na alínea a) do número 8 do artigo 57º do Código do Trabalho, considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

d) Logo, para que a deliberação de indeferimento pudesse ter algum efeito legal, deveria ter sido tomada e notificada ao trabalhador até ao dia 18 de fevereiro de 2019, o que não se verificou no caso em apreço;

e) Assim, apenas resta a esse Conselho de Administração fixar ao trabalhador o horário para a prestação de trabalho a tempo parcial nos termos por aquele propostos.

Deve a presente apreciação, pelo trabalhador requerente, do indeferimento à passagem à prestação de trabalho em regime de tempo parcial ser remetida à CITE para que aquela entidade emita o competente parecer, nos termos previstos nos números 5 e 6 do artigo 57º do Código do Trabalho."

"14.03.2019

Na tentativa de avaliar os pressupostos de concessão do direito invocado (redução de horário), insista-se com a superior hierárquica para juntar a justificação de imprescindibilidade do requerente no desempenho do serviço."

- 1.1.5** Em 27.03.2019, esta Comissão notificou, via email, para o endereço constante do processo remetido à CITE – recursoshumanos@...pt, a entidade empregadora, conforme se transcreve:

"Ex.ma Senhora

Presidente do Conselho de Administração do

...

Com referência ao assunto em epígrafe e na sequência do pedido de emissão de parecer prévio recebido nesta Comissão em 26/03/2019, respeitante à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de tempo parcial requerido pelo trabalhador ..., médico assistente graduado de medicina física e de reabilitação, solicita-se a V. Exas., através do presente meio eletrónico, ao abrigo do n.º 2 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que estabelece a missão e atribuições da CITE, a seguinte documentação:

- *Cópia integral do contrato de trabalho do trabalhador requerente, com todos os seus aditamentos ou alterações, dos quais conste a indicação precisa do período normal de trabalho semanal contratado. No caso de o documento agora solicitado não esclarecer a questão indicada, solicita-se a expressa confirmação por essa entidade empregadora do concreto período normal de trabalho semanal a que se encontra vinculado o trabalhador com responsabilidades familiares.*

Atendendo ao prazo legal para a emissão de parecer prévio pela CITE, os elementos solicitados deverão ser enviados a esta Comissão, com a máxima urgência, até ao dia 1.04.2019 (segunda- feira), para o email secretariado@cite.pt, referindo o Processo n.º 1283-TP/2019.

Para esclarecimento adicional deverá ser contactado o serviço jurídico da CITE, através do telefone 21 595 4000/15.”.

1.1.6. Em 29.03.2019, a entidade empregadora remete à CITE, o horário do trabalhador com as datas de 16.01.2019, 18.01.2019 e 20.02.2019, bem como as seguintes informações:

“ ... 21/03/2019

Assunto: Pedido de redução de horário do Dr. ...

O Dr. ..., é fisiatra, assistente graduado, horário de 42 horas por semana, tem contrato de trabalho em funções públicas em dedicação exclusiva.

Durante o seu percurso profissional usufruiu de vários períodos licenças sem vencimento.

No seu regresso ao ..., em 2019, foi proposta uma área de trabalho que incluía o acompanhamento do processo assistencial dos doentes com AVC.

Face ao parecer do Serviço de Pessoal que confirma que, considerando o enquadramento jurídico, art.º 55 da lei 7/2009 de 12/02, o Dr ... cumpre os requisitos para atribuição do horário em tempo parcial, o ... não contesta à atribuição do mesmo.”.

“28/01/2019

Assunto: Declaração para redução de horário em virtude de exclusividade

..., Médico Assistente Graduado de Medicina Física e de Reabilitação nesta instituição, com o no mec. ..., nos termos e para os efeitos do art. 31.º/15, DL 73/90, 6.III, aplicável em função do estatuído pelo art. 32.º, n.º 3 do DL n.º 177/2009, de 4.08, considerando que tem a idade de 55 anos e que trabalha no regime de dedicação exclusiva desde 2007, com horário de

42 horas por semana, vem requerer a redução de uma hora no seu horário de trabalho semanal, até que o mesmo perfaça 35 horas semanais, sem perda de regalias."

"Informação do Serviço de Pessoal:

Através do requerimento datado de 28 de Janeiro de 2019, o Dr. ..., solicita redução de horário (1ª) para 41 horas semanais.

Analisado o pedido formulado e o processo individual da médica acima identificada, constata-se o seguinte: A requerente é Assistente Graduada Hospitalar Especialidade de Medicina Física E Reabilitação, em ... por Tempo Indeterminado e pratica o regime horário de 42 horas semanais em dedicação exclusiva.

- Em 26 de Dezembro de 2018, completa 55 anos de idade.

- De acordo com o previsto no nº 10 do art.º 31º do Decreto-Lei nº 73/90 de 06 de março, com a alteração dada pelo Decreto-Lei nº 44/2007 de 23 de fevereiro, aplicável nos termos do art.º 32, nº 3, alínea c) do Decreto-Lei nº 177/2009 e ex vi a alínea c), do nº 2, do art.º 5, do Decreto-Lei nº 266-D/2012, os médicos com idade superior a 55 anos e que trabalhem em regime de dedicação exclusiva há, pelo menos, cinco anos, com horário de 42 horas por semana, mantêm o direito à redução de uma hora em cada ano, no horário de trabalho, até que o mesmo perfaça 35 horas semanais, se o requererem.

Assim, poderá ser reduzida a carga horária para 41 horas semanais com efeitos a 01 de Março de 2019.

Face ao exposto, remete-se para conhecimento superior.

22/02/2019"

"Autoriza-se

28.02.2019"

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."

- 2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *"Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar."*
- 2.3. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.
- 2.4. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que "A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho".
- 2.5. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.
- 2.6. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *"políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres"* (Considerando 8), de *"tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das*
- Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

responsabilidades familiares entre homens e mulheres” (Considerando 12), e de garantir que “o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).

- 2.7.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomenda que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.
- 2.8.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.
- 2.9.** No âmbito da legislação nacional, tanto a já referida Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho (CT), preconizam o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. alínea b) do artigo 59.º da CRP e o n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.10.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 55.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, ou independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença

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

crónica, a trabalhar a tempo parcial, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

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

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração na qual conste:
 - a) que o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
 - b) que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
 - c) que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
 - d) qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2.10.2. De referir que, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho: "*Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.*".

2.10.3. E, de acordo com o n.º 4 do referido artigo 55.º "*A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.*".

2.10.4. São requisitos do pedido, designadamente:

- a) Ter esgotado a licença parental complementar prevista no artigo 51.º do Código do Trabalho;
- b) o/a menor viver com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
- c) não estar esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
- d) o outro/a progenitor/a ter atividade profissional e não se encontrar ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que estar impedido/a ou inibido/a totalmente

de exercer o poder paternal;

e) ser indicada a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial, que em caso de inexistência de acordo terá de corresponder a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do/a trabalhador/a, ser prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

2.10.5. Não obstante os elementos essenciais do pedido, determina o n.º 5 do artigo 55.º do Código do Trabalho que: *“5 - Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.”.*

2.10.6. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.10.7. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

2.10.8. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.²

2.11. No caso em análise o trabalhador solicita a prestação de trabalho em regime de tempo parcial, correspondente a 21 horas por semana a ser prestado em 3 dias.

2.12. Do processo, não consta informação sobre se o trabalhador esgotou a licença parental

complementar. Não obstante, a Informação do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, junta ao processo, refere em apreciação que estão cumpridos os requisitos para atribuição de tempo parcial.

- 2.13.** Por outro lado, da referida Informação de Serviço, bem como, de documento datado de 21/03/2019 e assinado pela Diretora de Serviço de Medicina Física e de Reabilitação (...) o trabalhador tem um horário 42 horas semanais, e: *"Face ao parecer do Serviço de Pessoal que confirma que, considerando o enquadramento jurídico, art.º 55 da lei 7/2009 de 12/02, o Dr ... cumpre os requisitos para atribuição do horário em tempo parcial, o ... não contesta à atribuição do mesmo."*
- 2.14.** Neste sentido, afiguram-se cumpridos os requisitos legais do pedido apresentado pelo trabalhador e enunciados no presente parecer, tal como determinado nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 2.15.** Relativamente à data em que o pedido do trabalhador foi formulado, 29.01.2019, e a data em que lhe foi comunicada a intenção de recusa, 7.03.2019, decorreram 37 dias, em incumprimento do previsto no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.16.** E, considerando que o pedido de parecer a esta Comissão tenha ocorrido no dia 22.03.2019 (data registada no ofício dirigido à CITE – ... 22.03.19), efetivamente não foi respeitado o prazo determinado no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.17.** Em face do exposto, e nos termos previstos nas alíneas a) e c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido e se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5 do referido artigo 57.º.
- 2.18.** Em face da cominação legalmente prevista, não incumbe a esta Comissão a pronúncia sobre as exigências imperiosas do funcionamento do Serviço de Medicina Física e de Reabilitação ou sobre a impossibilidade de substituição do trabalhador por este ser indispensável.

III – CONCLUSÃO

² Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.
Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1.º e 2.º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1. Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário a tempo parcial requerido pelo trabalhador ..., porquanto, considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido e se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 3.2. Recomendar ao ... a elaboração do horário a tempo parcial do trabalhador com responsabilidades familiares e a promoção do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, todos do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE ABRIL DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.