



PARECER N.º 175/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 600 – TP/2013

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu, em 24/06/2013, da ..., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de trabalho a tempo parcial, apresentado pela Senhora ... Lic. ...
- 1.2. Por requerimento datado de 21/05/2013, a requerente acima melhor identificada solicitou autorização para trabalhar a tempo parcial, nos seguintes termos, que aqui se recopila:
- 1.3. “..., ... em funções no Tribunal Judicial de ... vem, nos termos do disposto no artigo 55.º do Código do Trabalho, comunicar a Vª Exª que:
- 1.4. “Pretende a signatária, a partir do próximo dia 2 de setembro e por um período *de doze meses (até dia 2 de setembro de 2014), trabalhar a tempo parcial, prestando o seu trabalho três dias por semana (de Terça-feira a Quinta-feira, inclusive).*



- 1.5. *“É mãe das seguintes menores: ..., nascida a 24 de março de 2004; e ..., nascida a 19 de agosto de 2005”.*
- 1.6. *“O progenitor das menores não reside habitualmente com as mesmas, encontrando-se a trabalhar fora de Portugal e não se encontrando em situação de trabalho a tempo parcial de natureza idêntica ou análoga”.*
- 1.7. *“As referidas menores vivem com a requerente, em comunhão de mesa e habitação”.*
- 1.8. *“Não se encontra esgotado o prazo máximo de duração do trabalho a tempo parcial previsto no artigo mencionado (não tendo a signatária trabalhado a tempo parcial por qualquer período de tempo)”.*
- 1.9. Em 7/06/2013, a ... do Porto remeteu à requerente Senhora ... a fundamentação da intenção de recusar o pedido, através do Ofício n.º 636/2013-..., datado de 7/06/2013, invocando o seguinte:
- 1.10. *“A Exma. Sra. Dra., ... na comarca de ..., vem requerer nos termos do art.º 55.º do Código do Trabalho a aplicação do regime de trabalho a tempo parcial ao exercício das funções de ..., alegando que é mãe de duas menores, com 9 e 7 anos, com ela residentes”.*
- 1.11. *“O Estatuto do ... nada prescreve, diretamente, nesta matéria. Apenas estabelece, no artigo 108.º, que é aplicável, subsidiariamente aos ... do ..., quanto a incompatibilidades, deveres e direitos, o regime vigente para a função pública”.*
- 1.12. *“No que respeita à função pública, o RCTFP previa o trabalho a tempo*



parcial no artigo 36.º, concedendo ao trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos o direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário”.

- 1.13.** “Esta disposição foi revogada com a entrada em vigor, no dia 1 de maio de 2009, da Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, diploma que estabeleceu o Regime/Jurídico de Proteção Social na Parentalidade dos Trabalhadores da Função Pública Integrados no Regime de Proteção Social Convergente, desenvolvendo, nesta parte, o regime de proteção social dos trabalhadores que exercem funções públicas estabelecido pela Lei n.º 4/2009, de 29 de janeiro; com a revogação a matéria passou a ser regida pelo Código do Trabalho e pela referida Lei n.º 89/2009 – cfr. o artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, artigo 12.º n.º 4 da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e artigo 39.º do Decreto-lei n.º 89/2009, de 9 de abril”.
- 1.14.** “O Código do Trabalho estabelece no artigo 35.º n.º 1, alínea o), a possibilidade do trabalhador com responsabilidades familiares trabalhar a tempo parcial, assim constituindo um direito atribuído a este como forma de concretizar a proteção na parentalidade garantida pela Constituição da República Portuguesa – cfr. artigos 68.º n.ºs 1 e 2 e 59.º n.º 1”.
- 1.15.** “Deste direito pode beneficiar o trabalhador com filho menor de 12 anos, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação”.
- 1.16.** “Em abstrato, nada haverá no Estatuto do ... que conflitue com este direito a trabalhar em tempo parcial. Poderá até defender-se que a lei previu a aplicabilidade de tal regime aos magistrados, uma vez que nos



termos da Lei n.º 4/2009, de 29 de janeiro, o regime de proteção social estabelecido em tal diploma é aplicável aos órgãos e serviços de apoio dos ... e do ... e respetivos órgãos de gestão”.

- 1.17.** “E o Decreto-lei n.º 89/2009, de 9 de abril, que regulamentou aquela no âmbito da paternidade, maternidade e adoção, ponderou expressamente a aplicabilidade do regime previsto no artigo 55.º do Código do Trabalho. A pretensão da requerente é, assim, a nosso ver, abstratamente admissível”.
- 1.18.** “O requerimento que efetuou, independentemente da prova que lhe seja exigida, se assim for entendido, dos factos que alega, respeita os requisitos do artigo 57.º, n.º 1 do Código do Trabalho, seja quanto à tempestividade, seja quanto ao conteúdo do requerimento”.
- 1.19.** “Em concreto, a admissibilidade depende da verificação dos condicionalismos a que alude o artigo 57.º n.º 2 do Código do Trabalho – “O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for Indispensável”.
- 1.20.** “Tendo em conta os específicos e neste tocante muito restritivos contornos organizacionais do ..., e de provimento dos respetivos quadros, cremos ser de ponderar, neste tocante, entre outros fatores:
- 1.21.** “O estado em que se encontrem os serviços a que esteja adstrito o ... requerente”.



- 1.22.** “A necessidade de articulação com o serviço agendado, nomeadamente pelo ...”.
- 1.23.** “A possibilidade de atender à lacuna prolongada originada pelo deferimento do requerimento nos movimentos ordinários, que constituem, nestes casos, o modo por excelência de gestão e preenchimento dos quadros”.
- 1.24.** “A possibilidade de operar outros mecanismos de substituição”.
- 1.25.** “Necessidades específicas dos serviços que possam impor a manutenção Integral dos quadros”.
- 1.26.** “Porém, o artigo 5.º da Lei n.º 4/2009, de 29 de janeiro estipula que os órgãos e serviços do ... são, para estes efeitos, considerados entidades empregadoras”.
- 1.27.** “Embora o Estatuto do ... cometa ao ... a direção e coordenação da atividade do ... no distrito ... – artigo 58.º, n.º 1 alínea a), certo é que atribui ao Conselho Superior do ... a nomeação, colocação, transferência, promoção, exoneração, e, em geral, a prática de todos os atos de idêntica natureza respeitantes aos magistrados do ... – artigo 27.º, alínea a)”.
- 1.28.** “A apreciação do pedido de trabalho a tempo parcial, desde logo com a duração pretendida, deve considerar-se, quanto a nós, um destes atos de idêntica natureza, até porque contende com a gestão das colocações dos magistrados do ..., implicando movimentações de reforço”.



- 1.29.** “Será, pois, ao ... que cabe apreciar a matéria em análise, nos termos da disposição citada”.
- 1.30.** “De qualquer modo, cabe dar nota que o requerimento deu entrada nos serviços no dia 21 de maio de 2013”.
- 1.31.** “De acordo com o artigo 57.º n.º 8, alínea a) 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”.
- 1.32.** “Estes 20 dias completam-se no dia 20 de junho da 2013, se contado pelas regras do Código do Procedimento Administrativo, como entendemos – artigo 72.º de tal diploma; se contado pelas regras processuais do direito laboral, que nos parecem Inaplicáveis no caso, termina no dia 11 da junho de 2013 - artigos 1.º do CPT e 144.º n.ºs 1 a 2 do CPC”.
- 1.33.** “Nesta comunicação deve figurar o fundamento da intenção de recusa”.
- 1.34.** “No seguimento desta comunicação, o trabalhador tem cinco dias para apresentar uma apreciação”.
- 1.35.** “Em cinco dias contados do termo final do prazo concedido ao trabalhador, o empregador deve enviar o processo para apreciação pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador, se o empregador não dar curso a este procedimento, no referido prazo, o pedido considera-se aceite pelo mesmo”.



- 1.36.** “Assim e concluindo, em concreto, o deferimento de tal regime depende da aferição das implicações concretas do mesmo nos serviços, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 57º nº2 do Código do Trabalho, aferição que cabe ao ..., a quem irei representar a pretensão da ...”.
- 1.37.** “De qualquer modo, nesta fase importa que até ao termo do prazo de 20 dias previsto no artigo 57.º, n.ºs 3 e 8, alínea a) do Código do Trabalho, se comunique à requerente eventual intenção de recusa, especificando o fundamento desta”.
- 1.38.** “Nestes termos, solicito V.^a Ex.^a que hoje mesmo proceda à notificação da Sr.^a Dr.^a ... desta intenção de recusar o pedido formulado, lavrando certidão dessa notificação e devolvendo-me, em seguida, a mesma a fim de apresentar ao Conselho Superior do ... a pretensão da ...”.
- 1.39.** Em 11.06.2013, a Senhora ... apresentou a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.40.** “..., ... em funções no Tribunal Judicial de ... vem, nos termos do disposto no artigo 57.º do Código do Trabalho, apresentar uma apreciação relativa à intenção de recusa do seu pedido de trabalho a tempo parcial, o que faz nos seguintes termos:”
- 1.41.** “Nos termos do disposto no artigo 57.º, n.º 2, do Código do Trabalho, o pedido formulado pela requerente só pode ser recusado com fundamento em “exigências imperiosas do funcionamento da empresa



ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável”

- 1.42.** “A requerente não vislumbra qualquer razão imperiosa que fundamente o indeferimento do seu pedido, nem pensa que tenha sido indicada qualquer razão imperiosa, salvo erro de leitura ou de raciocínio”.
- 1.43.** “Regista-se, por se entender pertinente nesta sede, por uma lado, que os serviços do ... de ... se encontram em bom estado, acima da média dos restantes serviços do Distrito ... do ..., o que, de resto, tem sido superiormente assinalado ao longo dos últimos meses pela hierarquia do ...”.
- 1.44.** “Por outro lado, resulta da experiência dos anos de 2011 e 2012 que o serviço da comarca comporta a ausência de um ... pois foi com menos um ... do que os presentemente na comarca (em número de seis) que os serviços funcionaram durante a baixa médica e licença de maternidade de dois dos seus elementos que estiveram simultaneamente ausentes, entre setembro de 2011 e fevereiro de 2012, sem que os serviços se tenham ressentido especialmente (sem prejuízo do esforço que tal acarretou para os ... presentes, entre os quais a requerente). Essa razão que, cremos, terá levado a que durante tal período nenhum ... do quadro suplementar tenha sido colocado na comarca de ..., não obstante as duas referidas ausências simultâneas e permanentes”.
- 1.45.** “Finalmente, salienta-se que existe no ... um quadro de ... – já referido – cujos elementos não se encontram colocados em qualquer comarca específica por terem precisamente como função a de, temporariamente,



proceder a substituições de outros magistrados, nos termos entendidos como adequados pelo Conselho Superior do ... Nessa medida, caso se entendesse necessário, poderia o Conselho Superior do ... designar um ... suplementar para prestar serviço na comarca”.

1.46. “Não pode, por último, deixar de referir-se que se, nas circunstâncias concretas (considerado o estado dos serviços do ... de ..., com números que se situam entre os melhores de todo o distrito ... do ... e com uma experiência recente de trabalho com apenas cinco ... sem que tenha havido oscilações das pendências processuais e dos resultados) não for atendido o pedido da requerente, não se vislumbra em que situação poderá um requerimento semelhante vir a ser deferido, no futuro, o que, na prática, equivale à pura e simples denegação do exercício de um direito de proteção da família”.

1.47. Junto ao processo vem ainda a seguinte Informação, datada de 14/06/2013, do Exmo. Senhor ... – Conselho Superior do ... – que aqui se transcreve:

1.48. “Em face do expediente enviado pela ... do Porto, sobre o requerimento apresentado pela ... Lic. ..., em exercício de funções na comarca de ..., a pedir para trabalhar a tempo parcial (três dias por semana, de terça a quinta feira) pelo período de um ano, com início em 2 de setembro de 2013 e termo em 2 de setembro de 2014, cumpre prestar a seguinte

INFORMAÇÃO

“Do expediente recebido consta já uma informação com o enquadramento jurídico da situação, em termos que se nos afiguram corretos, pelo que,



também em razão da extrema urgência, nos limitamos aqui a aderir a esse enquadramento jurídico, apenas fazendo referência ao que nos parece ter sido um erro material quando se refere a "Lei n.º 89/2009, de 9 de abril", porque na verdade é "Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril", conforme noutros locais se menciona corretamente”.

“De igual modo se mostra correta a indicação dos procedimentos e prazos. Também nesta parte se verifica a ocorrência de um erro manifesto, onde no ofício da Exma. ... se diz que a requerente foi notificada da intenção de indeferir em 11 de junho de 2013, pois na verdade foi em 7 de junho de 201, conforme se vê na respetiva certidão de notificação, tendo apresentado a sua resposta àquela notificação em 11 de junho de 2013, conforme também pode ver-se do expediente recebido”.

“Todavia, a contagem dos prazos está correta, uma vez mais segundo as regras do CPA, que também a nós nos parece serem as aplicáveis. Ou seja:”

“O prazo de 5 dias para a requerente se pronunciar terminou em 17-06-2013”.

“E o prazo subsequente de 5 dias para o envio do processo para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego termina em 24-06-2013”.

“Relativamente à apreciação do pedido, na verdade não nos parece que existam razões capazes de fundamentar de forma convincente uma recusa, nos termos em que se exige no artigo 57.º n.º 2 do Código do Trabalho: exigências imperiosas de funcionamento dos serviços ou impossibilidade de substituir a requerente”.

“A Exma. ... limitou-se a enunciar os fatores a ponderar, mas não fez menção da existência de dificuldades inultrapassáveis nem rebateu as razões expostas



pela requerente no sentido de que não existam, e parece-nos não ter assumido uma oposição ao requerido, podendo entender-se a notificação que fez à requerente como mera salvaguarda de cautela para impedir o deferimento tácito”.

“Por outro lado, estamos a lidar com normas de cariz manifestamente protecionista, cuja interpretação tendencialmente se faz em sentido favorável a satisfação deste tipo de pretensões, a menos que existam então as razões imperiosas de serviço”.

“E, finalmente, do ponto de vista humano e sensibilidade social, trata-se de uma situação que envolve algum melindre, podendo uma rejeição não fundamentada em razões absolutamente compreensíveis ter uma repercussão negativa na imagem do ..., enquanto Instituição com atribuições de defesa da legalidade”.

“Pelo exposto, e aligeirando a conclusão, parece-nos que será de ponderar o deferimento da pretensão da requerente”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 55.º do Código do Trabalho, sobre o trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, refere o seguinte:

- 2.2.** O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.



- 2.3.** O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.
- 2.4.** 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.
- 2.5.** 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.
- 2.6.** 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.
- 2.7.** A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.
- 2.8.** Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.
- 2.9.** É de salientar que, nos termos do n.º 2 do citado artigo 55.º do Código do Trabalho, o presente parecer só se justifica no pressuposto de que a trabalhadora requerente do trabalho a tempo parcial já tenha gozado o seu direito à licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, previsto no artigo 51.º do Código do Trabalho, ou que os



menores tenham idade superior a seis anos – como é o caso das filhas da requerente que têm 7 e 9 anos.

- 2.10.** Com a norma relativa ao trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).
- 2.11.** Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda 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: Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável; Declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração; 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 e qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial”.
- 2.12.** Admite, no entanto, o legislador, que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (artigo 57.º n.º 2 do CT).



III – APRECIÇÃO DO CASO CONCRETO

3.1. É relevante o facto de a recusa do pedido ter sido comunicada a **7/06/2013** e de a entidade empregadora pública ter remetido o processo à CITE apenas a **24.06.2013**, ultrapassando o prazo subsequente de 5 dias a contar da comunicação à trabalhadora, que terminou a **17/06/2013**, concedidos pelo n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho para aquela remessa, omissão que pela alínea c) do n.º 8 do mesmo artigo promove a presunção legal de aceitação do pedido pela entidade empregadora. Ou seja estamos em presença de deferimento tácito.

3.2. Assim, atenta a mora na remessa do processo à CITE e nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do CT, deve considerar-se o pedido aceite nos seus precisos termos pela entidade empregadora.

POR OUTRO LADO,

3.3. Quanto à questão fundamental a decidir no presente processo como se contam os dias do prazo.

3.4. Como já se viu, a entidade empregadora pública entendeu que aquele prazo se deveria contar nos termos do artigo 72.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), ou seja, contava-se por dias úteis (cfr. a Informação da ... – Conselho Superior do ..., datada de 14/06/2013, junta ao processo).

3.5. Com a publicação da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, que aprova o RCTFP e respetivo Regulamento, cuja entrada em vigor foi fixada para o



dia 1 de janeiro de 2009, iniciou-se uma fase importante da reforma da Administração Pública, seguindo de muito perto o regime fixado no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, e na sua regulamentação, constante da Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, o que decorre do objetivo de aproximação do regime de trabalho na Administração Pública ao regime laboral comum.

- 3.6.** Com efeito, uma simples leitura pelo RCTFP e do Regulamento permite concluir que em algumas disposições se refere que os prazos neles previstos correspondem a dias úteis – *vide* artigo 97.º do Regime e noutras disposições se considera que os prazos se reportam a dias seguidos – *vide* artigo 54.º, pelo que é inquestionável que, sempre que se pretende que os prazos se contassem em dias úteis, esse facto foi expressamente mencionado, aditando-se aos dias previstos a palavra úteis.
- 3.7.** Deste modo é inquestionável que não existe qualquer omissão no n.º 4 do artigo 54.º do Regulamento, em matéria de contagem do prazo de 20 dias para informar o trabalhador, por escrito, da intenção de recusa, uma vez que o propósito foi o de que o prazo previsto fosse contado de forma seguida, não sendo, por isso, de fazer apelo, como regra supletiva, ao disposto no CPA; tanto mais que em causa está uma relação jurídica de emprego público, que se pretende que seja célere, e não no seio de um determinado procedimento em que se aplica o CPA à semelhança do que acontece no n.º 2 do artigo 154.º do Regulamento em referência.
- 3.8.** Cumpre ainda referir que o facto de o prazo em causa ser dirigido à Administração Pública não permite, só por isso, qualificá-lo como um prazo administrativo, nos termos do artigo 72.º do CPA, assente, para



nós, que o novo RCTFP não prevê nem admite, sobretudo na matéria sobre a proteção da maternidade, paternidade – regimes de trabalhos especiais –, a aplicação do CPA, o que parece resultar da interpretação conjugada dos seus artigos, de acordo com as regras irradiantes do artigo 9.º do Código Civil.

- 3.9.** Por último, tendo em vista a igualdade das partes e a unidade do sistema, uma vez que nos termos do n.º 7 do artigo 54.º do Regulamento, o prazo para a CITE notificar a entidade e o trabalhador do seu parecer é igualmente de 30 dias (seguidos).
- 3.10.** Face ao exposto, verificando-se a aceitação do pedido da Exma. Senhora ..., nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, a CITE não analisa os fundamentos da intenção de recusa apresentados pela entidade empregadora pública.
- 3.11.** No entanto, sempre dirá que é o próprio Exmo. Senhor ... que reconhece, conforme parecer exarado na Informação, datada de 14/06/2013, ... – Conselho Superior do ..., que “Relativamente à apreciação do pedido, na verdade não nos parece que existam razões capazes de fundamentar de forma convincente uma recusa, nos termos em que se exige no artigo 57.º n.º 2 do Código do Trabalho: exigências imperiosas de funcionamento dos serviços ou impossibilidade de substituir a requerente”.
- 3.12.** E alega que “A Exma. ... limitou-se a enunciar os fatores a ponderar, mas não fez menção da existência de dificuldades inultrapassáveis nem rebateu as razões expostas pela requerente no sentido de que não existam, e parece-nos não ter assumido uma oposição ao requerido,



podendo entender-se a notificação que fez à requerente como mera salvaguarda de cautela para impedir o deferimento tácito”.

3.13. E que “Por outro lado, estamos a lidar com normas de cariz manifestamente protecionista, cuja interpretação tendencialmente se faz em sentido favorável a satisfação deste tipo de pretensões, a menos que existam então as razões imperiosas de serviço”.

3.14. “E, finalmente, do ponto de vista humano e sensibilidade social, trata-se de uma situação que envolve algum melindre, podendo uma rejeição não fundamentada em razões absolutamente compreensíveis ter uma repercussão negativa na imagem do ..., enquanto Instituição com atribuições de defesa da legalidade”.

3.15. E termina “Pelo exposto, e aligeirando a conclusão, parece-nos que será de ponderar o deferimento da pretensão da requerente”.

IV – CONCLUSÃO

4.1. Face ao exposto, e sem prejuízo da análise dos fundamentos apresentados pela entidade empregadora, conclui-se que o pedido da trabalhadora encontra-se deferido tacitamente, nos termos do disposto na alínea c) do n.º 8 art.º 57.º do Código do Trabalho, pelo que a CITE:

4.2. Recomenda à ..., que elabore o horário de trabalho a tempo parcial, nos precisos termos do pedido apresentado pela Exma. Senhora ... Lic. ..., de modo a permitir o exercício do 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.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE JULHO DE 2013, TENDO O REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO, QUE SE TRANSCREVE:

“DECLARAÇÃO DE VOTO

CIP

Na sequência da apreciação do Processo n.º 600/TP/2013 da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), a CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL votou favoravelmente o referido processo por se ter verificado o deferimento tácito do mesmo”.